

Työhyvinvointia tanssi-liiketerapeuttisin menetelmin

Pauliina Jääskeläinen

Pro gradu -tutkielma

Lapin yliopisto/ yhteiskuntatieteiden tiedekunta/
hallintotiede, erityisesti johtamisen psykologia

2017

Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työhyvinvointia tanssi-liiketerapeuttisin menetelmin

Tekijä: Pauliina Jääskeläinen

Koulutusohjelma/oppiaine: Hallintotiede/ Johtamisen psykologia

Työn laji: Pro gradu -työ X Sivulaudaturtyö__ Lisensiaatintyö__

Sivumäärä: 41

Vuosi: 2017

Abstrakti

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää tanssi-liiketerapian (TLT) soveltuvuutta työhyvinvoinnin tueksi. Tanssi-liiketerapeuttiharjoittelijana ohjasin kahdelle sosiaali- ja terveysalan työryhmälle TLT-työhyvinvointityöskentelyä noin yhdeksän kertaa/ryhmä vuoden 2015 aikana. Tutkimuksen alussa ja lopussa keräsin näihin ryhmiin osallistuneilta haastattelulomakkeet, jotka toimivat tutkimukseni empiirisenä aineistona. Päättökysymykseni oli: Mitä merkitystä tanssi-liiketerapialla on työhyvinvoinnin kokemukseen? Alatutkimuskysymyksiä olivat: 1. Syntyykö tanssi- ja liiketerapeuttisesta työskentelystä oivalluksia, jotka ovat siirrettävissä arjen työelämään? 2. Syntyykö työskentelyn pohjalta muutoksia ajattelutapoihin ja erityisesti ajatuksiin itsestä? 3. Millaiseksi työntekijät kokevat työyhteisönsä ennen ja jälkeen TLT-pohjaisen työhyvinvointityöskentelyn?

Toteutin tutkimuksen toimintatutkimuksena ja osallistujien vastauksia analysoin kokemuksen tutkimuksen ideologian mukaisesti ja tulkitsevan fenomenologisen analyysimenetelmän (Interpretative phenomenological analysis, IPA) avulla. Tutkimukseen osallistuneet kokivat merkittävimmäksi työhyvinvointia lisääväksi yksittäiseksi kokemukseksi rentoutumisen kokemuksen TLT-työskentelyssä. Työskentely lisäsi tutkimukseen osallistuneissa työyhteisöissä iloa, leikkimielisyyttä ja se vapautti työyhteisön ilmapiiriä. Myös avoimuuden, luottamuksen ja sallivuuden koettiin lisääntyneen työtovereita kohtaan. TLT-työskentely antoi työkaluja asiakastyöhön, sekä lisäsi itsetuntemusta ja vuorovaikutustaitoja näiden auttamistyötä itsekin tekevien ihmisten kokemusten mukaan. Tämän tutkimuksen pohjalta voidaan päätellä, että TLT tarjoaa monipuolisen ja ihmisen kokonaisvaltaisesti käsittävän menetelmän, jota voidaan soveltaa hyvin myös työhyvinvoinnin tueksi. Jatkotutkimusta aiheesta voitaisiin tehdä ottamalla mukaan lisää erilaisia työyhteisöitä eri aloilta sekä kokeilemalla erilaisia sovellutuksia TLT:sta esimerkiksi puheeseen perustuvan työnohjauksen ohella.

Avainsanat: Tanssi-liiketerapia, työhyvinvointi, itsensä johtaminen, kehollisuus, ihmiskäsitys, kokemuksen tutkimus, toimintatutkimus

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi X

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi X

Sisällys

Abstrakti	2
1 Johdanto.....	5
1.1 Ihminen: kehon, mielen ja tilanteen tanssi.....	6
1.2 Kokemuksen tutkiminen.....	11
1.3 Tanssi-liiketerapian ideologiaa.....	12
1.4 Johtamisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin	14
1.5 Tutkimuksen tarkoitus	16
2 Tutkimuksen toteutus	17
2.1 Toimintatutkimus	17
2.2 TLT-menetelmän ja oletusten hyödyntäminen materiaalin keruussa	18
2.3 Empiirinen aineisto ja aineiston analyysi	19
3 Kuvaus TLT-työskentelystä	23
3.1 Työskentelyn tavoitteet.....	23
3.2 Työskentelyn eteneminen	24
4 Tutkimuksen tulokset	26
4.1 Yksilö-, työyhteisö- ja asiakastyötason muutokset.....	26
4.2 Tavoitteiden toteutuminen.....	31
5 Keskustelu	33
Lähteet	35
Liitteet	40
Liite 1: Alkuhaastattelulomakkeen kysymykset.....	40
Liite 2: Arviointilomakkeen kysymykset	41

Kiitos

Yliopistonlehtori Ville Pietiläiselle ja yliopistonlehtori Virpi Tökkärille työni ohjauksesta, tutkimukseen osallistuneille työyhteisöille kiinnostuksesta ja osallistumisesta työskentelyyn ja äidilleni Arja Jääskeläiselle työni kommentoinnista ja kannustuksesta.

Rovaniemellä 13.2.2017

Pauliina Jääskeläinen

1 Johdanto

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Tanssi-liiketerapian (TLT) sovellettavuutta työhyvinvoinnin tueksi. Ohjasin keväällä 2015 TLT-työhyvinvointitoimintaa kahdelle työryhmälle noin yhdeksän kertaa. Tämä oli samalla osa tanssi-liiketerapeutin tutkintooni liittyvää työharjoittelua. Oma kiinnostukseni aihetta kohtaan syntyi halustani yhdistää TLT:n ja soveltavan psykologian opinnoista ammentamaani tietoa.

Teoriapohja nojaa johtamisen psykologian ja erityisesti itsensä johtamisen käsityksiin työhyvinvoinnista, sekä TLT:n teorioihin. Itsensä johtamiseen kykenevillä on todettu olevan positiivisempi asenne työtä kohtaan ja he ovat myös tyytyväisempiä työssään. Tutkimusten mukaan hyvä itsensä johtaminen vaikuttaa positiivisesti myös työn tuottavuuteen ja urakehitykseen. (Steward ym., 2011.) Työhyvinvointi ei ole irrallinen osa yksilön muusta elämästä, vaan vaikuttaa myös kokonaisvaltaiseen tyytyväisyyden kokemukseen aikuisen elämässä (Riikonen, Makkonen & Vilkkumaa, 2002). Erityisesti terveysaloilla työhyvinvoinnin kokemukset ovat kuitenkin heikentyneet (Kaartinen, Forma & Pekka, 2011).

Työhyvinvoinnin kohentaminen vastaa yksilö- ja organisaatiotasojen lisäksi laajemminkin suomalaisen yhteiskunnan tarpeisiin väestön ikääntyessä ja työvoiman vähentyessä. Erityisesti hoitotyöntekijöiden työhyvinvointiin on tästä syystä tärkeää kiinnittää huomiota, jotta hoidon laatu pystyttäisiin säilyttämään tai sitä pystyttäisiin parantamaan. Työyhteisöt, joissa huolehditaan työntekijöiden hyvinvoinnista, ovat todennäköisesti työntekijöiden kannalta vetovoimaisimpia. (Jääskeläinen, 2013.)

Työhyvinvointia voidaan lisätä erilaisten mallien mukaan monella eri tavalla. Voidaan pyrkiä vaikuttamaan työntekijän terveyteen, toimintakykyyn, työn tekemisen rakenteisiin, työyhteisön vuorovaikutussuhteisiin tai itse työn tekemiseen. Työhyvinvointia lisää erityisesti kaikkien työyhteisön jäsenten osallistaminen edellä mainittujen tekijöiden kehittämisprosesseihin. (Jääskeläinen, 2013.)

Tässä tutkimuksessa tärkeimpänä määritelmänä työhyvinvoinnin käsitteelle olivat tutkimukseen osallistuneiden ihmisten omat kokemukset siitä, mikä heidän hyvinvointiaan voisi lisätä heidän työssään. Tällainen lähestymistapa kuuluu tutkimuksessa noudattamaani fenomenologiseen tutkimusorientaatioon. Asiakkaiden työhyvinvointikäsitteiden pohjalta muodostettiin myös TLT-hyvinvointitoiminnan tavoitteet. TLT- työskentelyn tavoitteet kohdistuivat niihin asioihin, joihin koimme tämänkaltaisella työskentelyllä voivamme vaikuttaa.

Kehollisuutta on tutkittu jo monesta näkökulmasta organisaatiotutkimuksen piirissä, mutta TLT:n soveltamisesta työhyvinvoinnin tai johtamisen tueksi en tämän tutkimuksen puitteissa löytänyt tutkimuksia kotimaisista, enkä kansainvälisistä tietokannoista. Tuoreen Kelan teettämän tutkimuksen mukaan TLT soveltuu kuitenkin Kelan järjestämän lääkinnällisen kuntoutuksen terapiamuodoksi ja sen avulla voidaan kohentaa ihmisten työ- ja toimintakykyä (Matinheikki-Kokko ym., 2016). Lisäksi Maarit Ylönen (2006) on kirjoittanut yhden artikkelin TLT:sta työnohjauksessa, mikä on lähellä tutkimukseni aihepiiriä etenkin kun ohjaamani työhyvinvointitoiminta järjestettiin työnohjauksen tilalta. Kuitenkaan kokemuksia TLT- menetelmän ja työhyvinvoinnin yhteyksistä ei ole nähdäkseni aiemmin tutkittu.

Tutkimusta voisi luonnehtia toimintatutkimukseksi, sillä tarkoituksena oli muuttaa olemassa olevia käytäntöjä työhyvinvoinnin parantamiseksi ja siihen osallistuvat ihmiset (myös minä tutkijana) pyrkivät aktiivisesti vaikuttamaan käytäntöjen muuttamiseen. Tutkimus on laadullinen ja tieteenteoreettinen pohja on hermeneuttinen, eli tarkoituksena on tuoda lisää ymmärrystä tutkittavaan asiaan. Empiirinen aineisto koostuu TLT-hyvinvointityöskentelyyn osallistuneiden täyttämistä haastattelulomakkeista ja työskentelyn kuvauksessa käytin havaintomuistiinpanojani työskentelykerroilta.

1.1 Ihminen: kehon, mielen ja tilanteen tanssi

Koko tutkimuksen tieteellisyys, uskottavuus ja pätevyys ovat Töckarin (2015) mukaan olemassa vain suhteessa tutkijan tai auttajan ontologiseen oletukseen tutkimuskohteestaan. Tällainen asenne kuuluu fenomenologiseen tutkimusorientaatioon (Latomaa 2011). Tutkimukseeni ovat vaikuttaneet suuresti Lauri Rauhalan (1982 ja 2005) eksistentiaalis-fenomenologiset pohdinnat, sekä hänen ajatuksensa erilaisista ihmiskäsityksistä. Rauhala (1983, 3) toteaa, että ”ihmistutkimus ja ihmiseen kohdistuva sekä hänen hyväkseen tarkoitettu toiminta monissa eri muodoissaan eivät voi parhaalla mahdollisella tavalla edistyä, ellei nykyistä paremmin ensin selvitetä sitä, millaisen tutkimus- sekä vaikuttamiskohteen kanssa ollaan tekemisissä.” Koska tutkimukseni käsittelee toisten ihmisen kokemuksia TLT- työskentelystä, katsoin aiheelliseksi tuoda näkyväksi ihmiskäsityksen, johon työskentelyni tanssi- liiketerapeutina sekä kokemuksen tutkijana pohjautuu.

Suuri osa ihmiskäsityksestäni pohjautuu Lauri Rauhalan ajatuksiin monopluralistisesta ihmiskäsityksestä. Olennaista Lauri Rauhalan (1982, 21) esittelemässä monopluralistisessa näkemyksessä on ihmisen kokonaisvaltaisuuden korostaminen. Tämä tarkoittaa sitä, että ihmisten olemassaolon perusmuodot jaotellaan tajunnallisiin, kehollisiin ja situationaalsiin (Rauhala, 1982,

25). Tämän tutkimuksen kannalta se tarkoittaa sitä, että ihmisten kokemukset ovat ainutlaatuisia, eikä niitä pystytä varsinaisesti yleistämään. Kokemuksia voidaan kuitenkin vertailla keskenään ja löytää sekä samankaltaisia että erilaisia kokemuksia samasta aiheesta ja niiden kautta lisätä tutkittavan ilmiön ymmärtämistä.

Situationaalisuus on Rauhalan (1982) mukaan hetkellistä ja alati vaihtuvaa, sillä tilanteet, ihmisten olotilat ja aikaisemmat kokemukset muuttuvat ja lisääntyvät hetki hetkeltä. ”Sitä välttämättömyyssuhdetta, että tilanteen komponentin faktisuus on aina rajaamassa ja suuntaamassa sitä, mitä ihminen tajunnassaan kokee ja miten orgaaninen tapahtuminen hänen kehossaan etenee, kutsutaan esiymmärrykseksi.” (Rauhala, 1982, 34). Tämä esiymmärrys on aina läsnä myös työyhteisöjen vuorovaikutussuhteissa.

Nykyisessä ihmistutkimuksessa ihmisen tajunta käsitetään kahden poolin, tiedostamattoman ja tietoisien väliseksi jatkumoksi. Tietoinen ja tiedostamaton ovat siten tajunnan kaksi ääripäätä, joiden välillä kokemukset aaltoilevat. Tiedostamattomat asiat tulkitaan tietoisien mielen avulla. (Rauhala 2005, 78.)

Rauhalan ajattelussa kehoallisuudesta on kuitenkin aukko. Rauhala ei ole jostain syystä halunnut tutkia esimerkiksi kehon eleiden ilmaisevuuden merkitystä. Hän ei siis ole ottanut ajattelussaan huomioon kehoallista ilmaisevuutta ilman, että se tarvitsisi tajunnallisuutta välittyäkseen. (Rouhiainen, 2015.)

Rauhalan ajatteluun paljon perehtynyt Perttula (2011) tuo esiin näkemyksen, jonka mukaan keho on yksi elämäntilanteen ulottuvuus. Kehon on hänen mukaansa paikka, jossa ihminen kokee, mutta keho itsessään ei muista, tunne tai tiedä. Tämän ajatuksen haluaisin kuitenkin haastaa, sillä esimerkiksi traumatutkimusten mukaan kehon asema on keskeinen tunteiden ja merkitysten luomisessa. Traumaattiset kokemukset ovat tallentuneet kehon muistiin, ilman että niitä pystytään välttämättä tuomaan tietoisien mielen käsiteltäväksi. Tämän vuoksi traumoja pyritäänkin hoitamaan kehoallisten menetelmien avulla. Kun keho saa toteuttaa esimerkiksi kesken jääneen puolustus-, tai pakenemisreaktion, asiakkaan fyysinen toimintakyky, josta hän aiemmin joutui luopumaan, palautuu. (Ogden ym., 2011.)

Maurice Merleau- Pontyn mukaan keho ja mieli eivät olekaan toisistaan erillisiä osia, vaan pikemminkin kuin kolikon kaksi puolta. Hänen mukaansa mikään ihmisen ele, toiminta, reaktio ei ole vailla merkitystä. Eivät edes tavat tai hajamielisyys tilassa tapahtuneet teot. Tämän lisäksi kaikki tapahtuu suhteessa kulloiseenkin tilanteeseen. Psykologia ja fysiologia eivät siten ole Merleau- Pontyn

mukaan kaksi rinnakkaista tiedettä, vaan kaksi käyttäytymisen selitystapaa. Toinen konkreettinen, toinen abstrakti. (Merleau- Ponty, 2004.)

Juuri tällaiseen käsitykseen kehon ja mielen yhteydestä olen itsekkin päätenyt. Olen huomannut useiden asioiden yhteydessä, että samoihin tuloksiin ollaan tultu sekä fysiologiaa että ihmismieltä tutkimalla. Esimerkiksi tutkimuksessa ”voima- asennossa” seisomisesta tutkimukseen osallistuneet kokivat ja tunsivat olevansa itsevarmempia asennossa seisomisen jälkeen JA heidän hormonitoiminnassaan tapahtui muutoksia (Carney ym. 2010). On siis kyse vain lähestymistavasta ja sen valinnasta tutkimuksen tavoitteita tukevaksi.

TLT:n ihmiskäsitys on hyvin lähellä Maurice Merleau-Pontyn muotoilemaa, fenomenologista ruumiinkäsitystä. Sen mukaan emme ainoastaan omista ruumistamme, vaan olemme elävä ruumiimme. Merleau- Pontyn mukaan minuus on ennen kaikkea ruumiillista ja ruumis on puolestaan osa maailmaa, jatkuvassa dynaamisessa suhteessa siihen. Ruumiin suuntautumista maailmaan Merleau- Ponty kuvaa jatkuvana liikkeenä maailmaa kohtaan. Siihen sisältyy habituaalisuutta, eli totunnaisuutta, mutta myös mahdollisuus muuttaa ja muokata tuota habituaalisuutta. Myös uuden oppiminen on Merleau- Pontyn mukaan suoraan ruumiillista: ruumis on se joka ymmärtää ja omaksuu uudet tavat. (Liimakka 2011.)

Tutkimuksen kohteeksi nouseekin näin ollen ruumiillistunut, eletty kokemus sen sijaan että kehon biologisia prosesseja analysoimalla pyritäisiin selittämään myös kaikki mielen tapahtumat. Organisaatiotutkimuksessa tällaista lähestymistapaa käyttävistä tutkimuksista on kuitenkin lopulta tullut tutkimuksia kehosta, koska ne kuvailevat havainnoitavaa sensomotorista käyttäytymistä ja sitä, miten se vaikuttaa johtamiseen (Gärtner, 2013). Erityisesti Gärtner (2013) arvostelee näitä tutkimuksia siitä, että ne edelleenkin näkevät ihmiskehon ainoastaan objektina, eivät elettyä kehona. Huomaan, että myös Perttula (2011) ajattelee kehon olevan merkityksellinen tunteiden ja kokemusten syntymisessä, mutta ei ajattele niiden olevan yhtä samassa mielessä kuin esimerkiksi Merleau- Ponty.

TLT pohjautuu ajatukseen, jonka mukaan kehon liikkeet heijastavat ihmisen tunnetiloja ja muutokset liikekäyttäytymisessä aiheuttavat muutosta myös psyykkisesti (Levy, 1988; Ullman, 2011). Tämä tarkoittaa sitä, että kehon liikkeillä ja asennoilla voidaan vaikuttaa mieleen. Toisinpäin ajateltuna myös mielen liikkeet näkyvät kehosta. Damasio (2001) tuo esille sen, että tunteet ovat kehollisia, tuntuvat eri puolilla kehoa ja näkyvät myös ulkopuoliselle ihon värinä, kehon asentoina ja ilmeinä. Damasio (2001) mukaan ensiksi tulleet tunteet synnyttävät viitekehyksen sille, mikä tulee myöhemmin. Tämä tukee Rauhalan (1982) näkemystä tilanteiden situationaalisuudesta.

TLT on omaksunut käsityksen, jonka mukaan ihminen pystyy havainnoimaan omia ajatuksiaan ja tunteitaan havainnoivan minän toimesta. Tätä käsitettä (havainnoiva minä) käytetään muun muassa Hyväksymis- ja omistautumisterapiassa (HOT), sekä Mindfulness- työskentelyssä. Emme siis ole yhtä kuin omat ajatuksemme ja tunteemme vaan meillä on ajatuksia ja tunteita, joita voimme havainnoida. Näiden havaintojen perusteella voimme tulla tietoisemmaksi omista valinnoistamme ja myös tehdä niitä tietoisemmin. (Hayes & Smith, 2008; Lappalainen & Lappalainen, 2014; Williams & Penman, 2014.)

Eksistentiaalisen ajattelun mukaan ihminen voi vaikuttaa valinnoillaan siihen millainen hänestä tulee. (Lawler, 2005.) Sen sijaan eksistentiaalinen raja, että ihminen olisi vain valintojensa ja tekojensa summa (Sartre, Algeran & Wiersman, 2012 mukaan) on mielestäni liian tiukka ja sulkee pois ympäristön (läheiset ihmiset, työympäristö, yhteiskunta, kulttuuri), sekä perimän vaikutukset. Eksistentiaalisen ihmiskäsityksen mukaan ihmisellä on tieto valinnan mahdollisuuksista omalle toiminnalleen, mutta samalla tieto siitä, että hän olisi voinut valita toisinkin (Perttula, 2012).

Ihmisen olemus on eksistentiaalismin mukaan puolestaan jotain, mitä hän oli menneisyydessä ja aikaisempien kokemustensa pohjalta ihminen tekee uusia valintoja. (Lawler, 2005.) TLT:n mukaan muutokset kehon asennoissa ja liikkeissä aiheuttavat muutoksia mielessä ja nämä liikkeet ja asennot ovat ihmisen toteutettavissa ja valittavissa (Levy, 1988; Ogden ym., 2009).

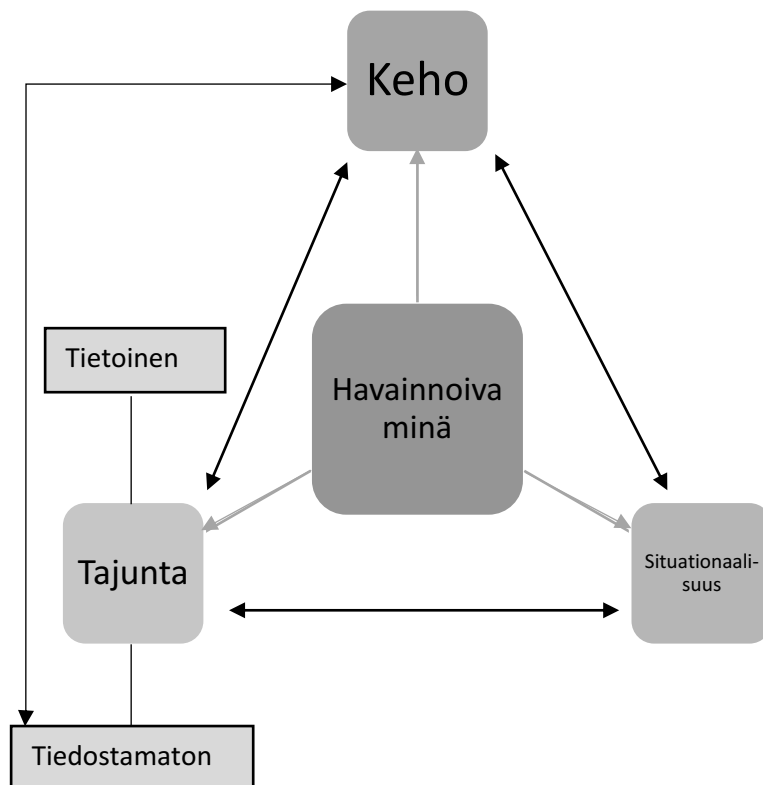
Ajatusta mielen ja kehon ykseydestä voidaan perustella myös varhaisen oppimisen ja varhaisten vuorovaikutussuhteiden laadun kautta. Gallese (2009) tuo esille kehityspsykologisen näkökulman, jonka mukaan mieli alkaa jaettuna mielenä. Toisin sanoen lapsen kyky tajuta erillisyytensä vanhemmistaan kehittyä vasta ensimmäisen elinvuoden aikana. Sitä ennen lapsi kokee olevansa yhtä äitinsä kanssa. Tämän vuoksi lapsi oppii vastaamaan hymyyn hymyllä ja matkimaan kulmien kurtistusta. Hän kokee omat ja äitinsä tunteet yhteisinä. (Gallese 2009.) Varhainen oppiminen tapahtuu ennen symbolisen käsitteistön muodostumista ja pohjautuu siten suoraan kehon kautta kokemukselliseen oppimiseen (Ladkin & Taylor 2010).

Tärkeää ei näin ollen ole välttämättä aina tuoda kokemuksia tietoisien mielen käsiteltäviksi ja käsitteellistettäviksi, vaan hyvinvoinnin lisääminen voi tapahtua suoraan kehon tasolla. Esimerkiksi tunteiden välittyminen ja tarttuminen ovat ennen kaikkea kehollisen (usein myös tahattoman) viestinnän varassa. Kehon liikkeet ja ihmisen tapa olla erilaisissa vuorovaikutustilanteissa heijastavat ihmisen tunnetiloja (Levy, 1988; Ullman, 2011) ja näillä tunteilla on taipumus tarttua.

Gallese (2009 ja 2011) selittää tämän tunteiden tarttumisen johtuvan peilineuronien toiminnasta. Gallesen ja hänen työryhmänsä tekemissä apinakokeissa löydettiin peilineuronit, jotka aktivoituvat

silloin kun apina havainnoi toisen apinan toimintaa. Samat neuronit aktivoituvat kyseistä toimintaa suoritettaessa. Näin ollen henkilö samaistuu havaitsemaansa toimintaan neurologisella tasolla, mikä saa hänet ymmärtämään toisen toimintaa, hänen tunteitaan ja arvaamaan hänen aikomuksiaan.

Ihmiskäsitykseni jäsentyy siis useiden eri ajattelijoiden käsitteiden pohjalta. Selventääkseni vielä asiaa, kehittelin näistä keskeisistä elementeistä kuvion (Kuvio 1). Erityistä tässä kuviossa on se, että keho toimii TLT:n ajattelun myötä myös linkkinä tiedostamattomien kerrostumien tuomisessa tietoisuuteen. (Levy, 1988). Havainnoiva minä puolestaan havainnoi näitä kehon kautta tietoisuuteen tulevia asioita. Tämä havainnointi lisää itsetuntemusta, sekä mahdollistaa myös muutosten tekemisen. (Lappalainen & Lappalainen, 2014)



Kuvio 1 Tutkimuksen ihmiskäsitys

Ihmiskäsityksessäni tätä tutkimusta tehdessäni yhdistyvät siis Rauhalan (1982) ihmiskäsitys ja erityisesti jaottelu kehoon, tajuntaan ja situationaalisuuteen. Tätä käsitystä täydentävät Merleau-Pontyn sekä TLT:n käsitykset kehon ja mielen ykseydestä, sekä HOT:n ja Mindfulnessin ajatukset havainnoivasta minästä. Itsetuntemuksen kannalta kehon havainnoinnin kautta tietoisuuteen tulevien asioiden reflektointi on mielestäni olennaista, mutta oppiminen ja muutos voivat tapahtua myös täysin

abstraktilla, kehollisella tasolla. Tajunta, keho ja situaatio muodostavat tanssin, jota havainnoimalla voidaan saada näkymätön näkyväksi ja ymmärtää siten itseään paremmin.

1.2 Kokemuksen tutkiminen

Tutkimukseni sijoittuu tieteenteoreettisesti ymmärtämiseen pyrkivään, eli hermeneuttiseen tieteenperinteeseen ja tarkemmin eksistentiaalis- fenomenologiseen psykologiaan. Ajattelen näin sen vuoksi, että tutkimuskohdettani, eli ihmisten kokemuksia TLT- työskentelystä työhyvinvoinnin tukena ei voi irrottaa kontekstistaan. Hermeneuttinen, ymmärtävä psykologia pyrkii tutkittavan tietoiseen kokemukseen ja sen rekonstruoimiseen sellaisena kuin tutkittava on sen kokenut. Heideggerin eksistentiaalis- fenomenologisessa psykologiassa tutkitaan sitä, miten keholliset ja situationaaliset ainekset saavat merkityksensä ihmisen tajunnassa. (Latomaa, 2011.)

Hermeneuttisessa psykologiassa tutkimusta tehtäessä on tutkijan tärkeää tunnistaa oma luonnollinen asenteensa tutkittavaan kohteeseen. Tämä tarkoittaa omien kokemusten ja opittujen teoreettisten tietojen tunnistamista suhteessa tutkittavaan ilmiöön. Jotta toisen kokemuksen voisi tavoittaa sillä tavalla kuin tämä itse on sen tarkoittanut, täytyy pyrkiä erottamaan oma luonnollinen asenne tutkimuskohteesta reduktion avulla. Tämä tarkoittaa juuri edellä mainittua tunnistamista, sekä sen jälkeen luonnollisen asenteen syrjään siirtämistä. (Latomaa 2011.)

Perttulan mukaan kokemukseen sisältyvät sekä kokija (subjekti), että kohde, johon subjekti on suhteessa (objekti). Kokemusta voi näin ollen kutsua merkityssuhteeksi, jonka subjekti ja objekti muodostavat. Todellisuus puolestaan saa sisältönsä suhteessa elämäntilanteeseen (situaatio), joka on jatkuvasti muuttuva. Saan sellaisen käsityksen, että Perttulan mukaan kokemusten muodostuminen on tajunnallista toimintaa ja tajunnallisuuteen edellytetään intentionaalisuutta. Perttula kuvaa kokemusten syntymistä siten, että tajunta valitsee kohteensa ja näin tapahtuessa ihminen kokee elämyksiä. Fenomenologisen erityistieteen mukaan jokainen merkityssuhde on alkuvaiheessaan tiedostamaton ja vain osa merkityssuhteista kehittyy elämyksellisesti valmiiksi. Ne merkityssuhteet, jotka eivät täydellisty elämyksellisesti valmiiksi ovat tiedostamattomia kokemuksia. (Perttula 2011, 116- 118.)

Merleau- Ponty ajattelee kuitenkin, että olemisemme maailmassa ja maailman kokeminen on osana maailmaa toimimista. Olemme osa maailmaa samalla kun havainnoimme sitä. Maailma ei ole jotain, joka odottaa tuomiotamme vaan havainnot ovat taustaa, josta kaikki teot nousevat. Olemme siis maailmassa samalla kun havainnoimme sitä ja havaintomme ovat maailmaa. Tämän vuoksi Merleau- Ponty ei halua erotella myöskään kokemista ainoastaan subjektin ja objektin väliseksi tapahtumaksi.

Itseasiassa hän ajattelee, että ei ole subjekteja tai objekteja, vaan jatkuvaa, maailmaan suuntautuvaa liikettä tai liikettä maailmassa. (Merleau- Ponty, 2004.)

Mikäli tiedostetun kokemuksen ajatellaan olevan myös kielellistetty ja kuten Perttula (2011) asian ilmaisee, täydellistetty merkityssuhde, siitä jää mielestäni ilman muuta suuri osa pois. Merleau- Pontyn (2004) mukaan, kun nimeämme tai kuvaamme kokemustamme, havaintomme siitä on meille jo olemassa. Meillä on siis jo kehollinen, sekä tajunnallinen kokemus olemassa, ennen kuin sanallistamme sen. Valitsemme sanat, jotka tuota kokemusta parhaiten kuvaavat. Silti tiedostan hyvin selvästi esimerkiksi omista kokemuksistani toiselle kertoessani, että toinen ei koskaan voi täysin ymmärtää kokemaani, koska hän ei ole minä. Hänellä ei ole minun situaatiotani, joka minulla oli tapahtuman kokemishetkellä.

Voimme siis tutkia kokemusta sitä kuvailevan kielen kautta ja ymmärtää siitä jotain. Liitämme kuulemaamme tai lukemaamme tarinaan myös omia vastaavia kokemuksia ja pääsemme siten mahdollisesti lähemmäksi toisen kertomaa kokemusta. Kuitenkin toisen tarinan kuuleminen ja sen ymmärtäminen on jälleen uusi, oma kokemuksensa. Pyrimme ymmärtämään jotain, mitä emme koskaan täysin pysty ymmärtämään. Heinämaan (2000) mukaan tämän vuoksi meille jää ainoastaan mahdollisuus ihmetellä toista ja hänen erilaisuuttaan. Ihmettely sanana sisältää mielestäni uteliaisuutta ja jonkinlaista kunnioitusta asian äärellä, jota emme voi koskaan täysin tavoittaa.

1.3 Tanssi-liiketerapian ideologiaa

TLT- opinnoistani sain käytännön harjoitteita, sekä ideologista pohjaa työskentelylleni. TLT:n ihmiskäsityksen mukaan ihmisen keho ja mieli ovat erottamattomat ja kehon liikkeet heijastavat ihmisen elettyä elämää. Muutokset liikekäyttäytymisessä aiheuttavat muutosta myös psyykkisesti. Ymmärtämällä omaa persoonallista tapaa liikkua, ihminen voi löytää myös uusia liikkumisen tapoja. Uusien liikkumisen tapojen myötä myös ajattelu saa joustavuutta ja vaikeitakin ajatuslukkoja (esimerkiksi traumojen aiheuttamia) voidaan purkaa liiketyöskentelyn avulla. (Levy, 1988; Ullman, 2011; Ogden ym., 2009.)

Alkunsa TLT taideterapiamuotona on saanut n. 1900- luvun alussa jolloin moderni tanssi syntyi. Varhaisimmat modernin tanssin kehittäjät saivat inspiraationsa klassisesta kreikkalaisesta teatterista, jonka tarkoituksena oli saada yleisö kokemaan tunteiden katharsis. (Mazo, 1977, Levyn 1988 mukaan). Esimerkiksi modernin tanssin uranuurtaja Martha Graham käytti koreografioissaan ja opetuksessaan tiedostamattomasta kumpuavia tunteita ja ajatuksia. Psykoanalyysin kehittyminen vaikutti näin ollen myös moderniin tanssiin. Tästä yhteydestä innostuivat TLT:n pioneirit, kuten

Mary Whitehouse ja Marian Chace, jotka kehittivät TLT:aa Amerikassa. Aluksi, n. 1940- luvulta alkaen TLT:aa käytettiin ainoastaan mielisairaaloissa, mutta 1950- luvulla sen sovellutuksia alettiin hyödyntää myös muille asiakasryhmille yksityisvastaanotoilla. (Levy, 1988.)

TLT:aa voidaan hyvin soveltaa myös työelämässä hyvinvoinnin tukemiseen. Tällöin työskentely keskittyy lisäämään voimavaroja ja vuorovaikutustaitoja työelämässä. TLT-valmennuksen avulla voidaan oppia tunnistamaan paremmin tunteita, työyhteisön jännitteitä ja kehittää vuorovaikutteisen työyhteisön rakentamista. TLT:n menetelmiin pohjautuva työnohjaus voi myös auttaa asiakaslähtöisyyden syventämisessä esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla ja uudistaa työntekijöiden vuorovaikutuksellisia voimavaroja. (Lindgren ym., 2013.)

TLT menetelmänä tarjoaa työkaluja havainnoivan minän kehittämiseen lisäämällä kehontuntemusta. (Rainbow, 2015). Käytännössä tämä tapahtuu havainnoimalla kehon tuntemuksia, ajatuksia, tunteita ja liikkeitä. TLT:n käyttämiä menetelmiä kehotietoisuuden ja sen myötä itsetuntemuksen lisäämiseen ovat muun muassa Mindfulness- työskentely, sekä HOT:n ja kognitiivisen psykoterapian ajatukset automaattisten ajatusten tunnistamisesta ja muokkaamisesta. (ks. Hayes & Smith, 2008; Lappalainen & Lappalainen, 2014; Williams & Penman, 2014; Kuusinen, 2001).

Käytännön TLT-työskentelyssä käytetään muun muassa Mindfulness-, ja Feldenkrais-, menetelmien soveltamista, liikeimprovisaatiota, peilausta, kehon hahmotusta kosketuksen avulla, kehityksellisen liikkeen ideoita, sekä lukuisia erilaisia vuorovaikutuksellisia harjoituksia. (Ks. Levy, 1988; Williams & Penman, 2014; Wildman, 2009; Hartley, 1995) Terapeutit käyttävät usein liikkeen havainnoinnin työvälineenä ja interventioden suunnittelussa Rudolf Labanin kehittämää Labanin liikeanalyysiä. (Levy, 1988; ks. myös Ullman, 2011).

Yksi omaan ajatteluuni suuresti vaikuttaneista TLT:n periaatteista oli käytännön kokemukseni TLT:n perusopinnoissa hyväksyvistä ja armollisesta suhtautumisesta itseä kohtaan. Tavallaan TLT:ssa harjoitellaan reduktiota erilaisten, kehollisten itsen havainnointimenetelmien avulla ja kehitetään samalla havainnoivan minän erillisyyttä kokevasta minästä. Tällaisia menetelmiä ovat jo aiemmin mainitut HOT, Mindfulness, sekä kognitiivisessa käyttäytymisterapiassa käytetyt menetelmät. Kun omista ajatuksista, tunteista ja liikkeistä tehdään havaintoja, niihin pyritään samalla suhtautumaan arvostelematta. (Hayes & Smith, 2008; Kuusinen, 2001; Levy, 1988; Lappalainen & Lappalainen, 2014; Williams & Penman, 2014).

Myötätuntoinen suhtautuminen itseä kohtaan auttaa tunteiden säätelyssä ja arjessa selviytymisessä. Omia kokemuksiaan myötätuntoisesti tarkastelevat ihmiset huomaavat, että eivät ole kokemuksineen erillisiä muista ihmisistä, vaan jokaisella on omat kipupisteensä ja jokainen tekee virheitä. Tämä

puolestaan saa aikaan yhteenkuuluvuuden tunnetta toisten ihmisten kanssa. Tällaisen myötätunnon taidon omaavat ihmiset ovat tyytyväisempiä elämäänsä ja suhtautuvat myös muihin ihmisiin myötätuntoisemmin ja vähemmän tuomitsevasti, mikä puolestaan edesauttaa positiivisten vuorovaikutussuhteiden syntymisessä. (Dzwonkowska ja Żak-Lykus, 2015.)

1.4 Johtamisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin

Näkökulmani työhyvinvoinnin laajan tutkimuskentän sisällä kohdistuu johtamisen psykologian alueeseen ja erityisesti itsensä johtamisen teoriaan. Tutkimukseni johtamiskäsitys pohjautuu suhteissa tapahtuvan johtamisen näkökulmaan ja tarkemmin siihen ajatukseen, että johtamiseen osallistuvat omalta osaltaan kaikki työn tekemiseen liittyvät osapuolet hierarkkisista asetelmista riippumatta. (Hujala 2008; Ladkin, 2013).

Yksi merkittävä johtamisen psykologian korostama taustateoria on itsensä johtamisen näkökulma hyvinvoinnin edistämiseen. Itsensä johtamiseen kykenevillä on todettu olevan positiivisempi asenne työtä kohtaan ja he ovat myös tyytyväisempiä työssään. Tutkimusten mukaan hyvä itsensä johtaminen vaikuttaa positiivisesti myös työn tuottavuuteen ja urakehitykseen. (Steward ym. 2011.)

Charlez Manz oli ensimmäinen, joka käytti itsensä johtamisen käsitettä ja hän määritteli sen organisaation jäsenten vaikutukseksi omaan toimintaansa. Omaan toimintaan vaikuttamisella tarkoitetaan kykyä itsereflektioon. Tällöin ihminen tunnistaa omat vahvuutensa ja heikkoutensa, arvonsa, sekä kykynsä motivoida itsensä myös sellaiseen toimintaan, joka ei ole luontaisesti motivoivaa. Itsensä johtamista voi luonnehtia myös ihmisen kykynä sopeutua ympäristön vaatimuksiin. Manz korostaa myös työn luontaisen vetovoiman merkitystä itsensä johtamisen onnistumisessa, sekä ihmisen halukkuutta suorittaa annettu tehtävä. (Manz, 1986.)

Itsensä johtamisen käsite pohjautuu sosiaalisen oppimisen teoriaan, jonka mukaan ihmisen käyttäytyminen koostuu sekä hänen sisäisistä, että ulkoisista vaikuttimista. Käyttäytyminen, sekä sisäiset ja ulkoiset vaikuttimet ovat myös vuoropuhelussa keskenään, eli ne vaikuttavat myös kaikki toisiinsa. (Bandura, 1986 ja 1977; Bandura & Walters, 1963) Tämä tarkoittaa organisaatioiden tasolla sitä, että vaikka organisaatioissa on aina kontrollia ja kontrollointia, kontrollisysteemit eivät vaikuta sellaisinaan suoraan yksilön toimintaan. Yksilöiden itsekontrollointisysteemit vaikuttavat siihen, toimivatko organisaation kontrollisysteemit tarkoitetulla, vai aivan jollain muulla tavalla. (Bandura, 1986 ja 1977; Bandura & Walters, 1963; Manz, 1986.)

Neck ja Manz (2013) ovat jakaneet itsensä johtamisen strategiat yhdeksään eri kategoriaan: 1. Itsen havainnointi, 2. Tavoitteiden asettaminen itselle, 3. Yllykkeiden tunnistaminen, 4. Itsen

palkitseminen, 5. Itsen rankaiseminen, 6. Keskittyminen työn luonnolliseen palkitsevuuteen, 7. Onnistumisen visualisointi, 8. Sisäinen puhe, ja 9. Omien uskomusten ja oletusten arviointi. Näistä strategioista erityisesti kohdat 1., 2., 4. ja 9. olivat osa käytännön työskentelyämme ohjaamissani työhyvinvointiryhmissä.

Itsensä johtamisen strategiat antavat olettaa, että ihminen voi tunnistaessaan omia ajatuksiaan ohjailla niitä tavoitteitaan palvelevaan suuntaan. Tässä suhteessa eksistentiaalinen ihmiskäsitys on lähellä itsensä johtamisen alkuperäisen käsitteen mukaista ihmiskäsitystä.

Itsensä johtamisen kannalta se, mihin ihminen voi vaikuttaa eniten, on hänen oma käyttäytymisensä. Usein ulkoisiin vaikuttimiin kuten esimerkiksi siihen, kuinka työn ulkoiset olosuhteet on järjestetty, ei työntekijällä ole paljon vaikuttamisen mahdollisuuksia. Myös monet sisäiset vaikuttimet, joiksi luen esimerkiksi henkilöhistorian, geeniperimän ja temperamentin, ovat suhteellisen muuttumattomia. Tie itsensä johtamiseen käy mielestäni siis omien tunteiden ja ajatusten tutkimisen ja tunnistamisen kautta, jolloin on mahdollista myös valita, kuinka niiden pohjalta käyttäytyy. Tämä puolestaan edellyttää havainnoivan minän tunnistamista itsessä.

TLT tarjoaa havainnoivan minän tunnistamiseen työkaluja ja itsensä johtamisen teoriaan verrattuna kokonaisvaltaisemman näkemyksen hyvinvoinnin lisäämisestä. TLT:ssa asioiden rationalisoinnin lisäksi korostetaan kokonaisvaltaista kokemuksellisuutta, jossa tunnustetaan se, että kaikkia kokemuksia ei voida, eikä niitä tarvitsekaan tuoda rationaalisen mielen käsiteltäväksi, vaan ratkaisuja voidaan löytää myös suoraan kehollisten kokemusten kautta. (Levy 1988.)

Jäin kuitenkin pohtimaan sitä, kuinka paljon itsensä johtamisella voidaan todella vaikuttaa työhyvinvointiin, mikäli työn ulkoisissa olosuhteissa olisi paljon parantamisen varaa. Ainakin työyhteisöissä, jota tämä tutkimus koskee, stressin, kiireen ja työn paljouden, sekä kuormittavuuden teemat nousivat usein esiin. Molemmissa työyhteisöissä oli meneillään organisaatiomuutoksia, jotka aiheuttavat monille työuupumusta, stressiä ja työpahoinvointia (Jääskeläinen 2013).

Myös yksityiselämän situationaalisuus vaikuttaa työvointiin ja se tulisi ottaa huomioon johtamisessa. (Syväjärvi ym., 2012). Perttulan (2012) mukaan itsensä johtaminen on kuitenkin aikuisena kehittymistä yleisesti, ei pelkästään työelämässä, joten erilaisten itsensä johtamisen strategioiden harjoittelusta voi olla hyötyä myös kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin lisäämiseksi. Mikäli työolosuhteet tai henkilökohtainen elämäntilanne ovat haastavia, työhyvinvointityöskentely voi nousta vielä tärkeämmäksi jaksamisen kannalta kuin tyydyttävämmiin järjestetyssä työssä.

1.5 Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on lisätä ymmärrystä TLT:n hyödyntämisestä työhyvinvoinnin tukena. Pääpainopisteenä ovat TLT- työhyvinvointityöskentelyyn osallistuneiden kokemukset yhteisestä työskentelystämme.

Päättötutkimuskysymyksenäni oli:

Mitä merkitystä tanssi-liiketerapialla on työhyvinvoinnin kokemukseen?

Alatutkimuskysymyksiä olivat:

- 1. Syntyykö tanssi- ja liiketerapeuttisesta työskentelystä oivalluksia, jotka ovat siirrettävissä arjen työelämään?*
- 2. Syntyykö työskentelyn pohjalta muutoksia ajattelutapoihin ja erityisesti ajatuksiin itsestä?*
- 3. Millaiseksi työntekijät kokevat työyhteisönsä ennen ja jälkeen TLT- pohjaisen työhyvinvointityöskentelyn?*

Tarkoituksenani oli sovittaa yhteen asiakkaiden käsitykset työhyvinvoinnista ja sen kohentamisesta, sekä omat näkemykseni, jotka pohjautuivat teorian tietoon soveltavan psykologian ja TLT:n opinnoista. Keräsin tietoa alku- ja loppuhaastattelulomakkeiden avulla asiakkaideni ajatuksista työhyvinvoinnista, sekä heidän kokemuksistaan yhteisestä työskentelystämme.

Vaikka TLT:aa on käytetty työhyvinvointityöskentelyssä aiemminkin, en löytänyt siitä tehtyjä suomalaisia tutkimuksia. Mila Olkkosen (2016) opinnäytetyö, jossa käsiteltiin luovaa tanssia työyhteisön avoimuuden lisäämisen välineenä, sekä Ylösen (2006 ja 2012) kirjoitukset luovan liikkeen hyödyntämisestä työnohjauksessa ovat lähimpänä tutkimukseni aihepiiriä.

Myöskään kansainvälisistä julkaisuista en löytänyt tutkimuksia TLT:n käytöstä työhyvinvointityöskentelyssä. Etsin SAGE:n, Elsevierin ja Ebscon hakupalvelimien kautta sanoilla dance movement therapy, wellbeing at work, work, dance, sekä näiden eri yhdistelmillä. Suomalaisia artikkeleita etsin hakusanoilla tanssi, työhyvinvointi, tanssiterapia, tanssi- liiketerapia, luova liike, sekä näiden yhdistelmillä.

Tutkimusaiheeni on näin ollen tuore ja ajankohtainen organisaatiotutkimuksen piirissä, sillä kehollisuuden merkitys työelämässä on ajankohtainen aihe. (ks. Meriläinen, Tienari & Valtonen, 2013; Gärtner, 2013). Tämän tutkimuksen toteuttamiselle oli siten hyviä perusteita.

2 Tutkimuksen toteutus

Ohjasin keväällä 2015 kahdelle terveys- ja sosiaalialan työyhteisölle Rovaniemellä TLT:n menetelmiin pohjautuvaa työhyvinvointityöskentelyä osana työharjoitteluani tanssi-liiketerapeutin opinnoissa. Työhyvinvoinnin kysymykset, stressi ja työssä jaksaminen ovat korostuneet sosiaali- ja terveydenhuollon vaativassa asiakaspalvelussa ja työympäristössä (Jääskeläinen 2013) ja nämä työyhteisöt olivat itse kiinnostuneita kehollisten menetelmien hyödyntämisestä työnohjauksessa, joten heidän valitsemisensa tutkimukseen tuntui luontevalta.

Työyhteisö A:n päätimme jakaa kahteen ryhmään sen suuren koon vuoksi (21 henkilöä). Toisessa näistä jaetuista ryhmistä oli kolme miestä, muuten kaikki osallistujat olivat naisia. Työyhteisön A ryhmät kokoontuivat vuoroviikoin ja viimeisellä kerralla molemmat ryhmät olivat yhdessä. Tapaamiskertoja tuli toiselle ryhmälle yhdeksän ja toiselle kahdeksan. Yksi tapaamiskerta oli 90 minuutin mittainen. Työyhteisöstä B tällaista työskentelyä toivoi yksi työryhmä (neljä henkilöä). Kaikki sen jäsenet olivat naisia. Tämä ryhmä kokoontui yhteensä 10 kertaa (kuusi kertaa keväällä 2015 ja neljä kertaa lukuvuoden 2015-2016 aikana).

Tutkimukseen osallistuvat antoivat suostumuksen haastattelulomakkeiden käyttämiseen tässä tutkimuksessani. Varsinaisen tutkimusluvan sain kirjallisena yksiköiden johtajilta ja lisäksi kerroin lomakkeita täytettäessä, että mikäli ei halua vastaustaan käytettävän tutkimuksessa, sen voi kirjoittaa myös lomakkeeseen. Lomakkeisiin vastattiin nimillä, mutta niissä kerrottiin, että nimiä ei tulla käyttämään tutkimuksessa. Anonymiteetin varmistamiseksi jätin pois myös työyhteisöiden nimet lopullisesta työstäni.

2.1 Toimintatutkimus

Toimintatutkimus sopii mielestäni työhyvinvointiryhmien tutkimiseen erinomaisesti, sillä myös työhyvinvointitoiminnan tarkoitus on toimintatutkimuksen tavoin muuttaa tutkittavaa todellisuutta ja sosiaalista käytäntöjä työyhteisössä. Toimintatutkimukseen otetaan tutkittavat mukaan aktiivisiksi osallistujiksi tähän tehtävään. (Kuula, 2001.) Näin tapahtui myös työhyvinvointiryhmissäni. Tavoitteet muodostimme yhdessä ja suunnittelin toimintamme niiden suuntaisesti. Kuitenkin niin, että olin jokaisella ohjauskerralla kuulolla sen suhteen, mitä kukin ryhmä juuri sinä päivänä tuntui tarvitsevan ja mitkä asiat olivat juuri tuossa hetkessä pinnalla. Joskus muutin suunnitelmia paljonkin johtuen ryhmän tilasta ja tilanteesta kyseisenä päivänä.

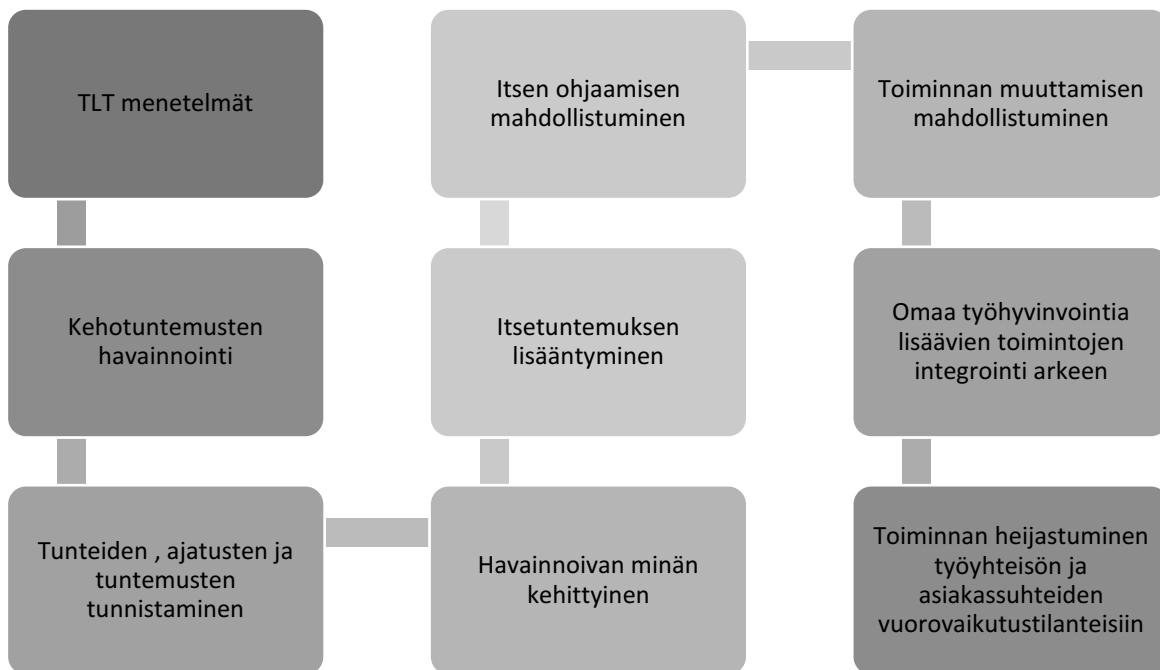
Muutoksen toteuttamisen keskeisin ristiriita erityisesti tutkimuksen luotettavuuden kannalta on se, kuinka paljon tutkijan täytyy ja kuinka paljon hän saa vaikuttaa prosessin kulkuun. Tätä ristiriitaa ovat toimintatutkijat pyrkineet ratkaisemaan sillä, että he ovat yrittäneet päästä irti kohteen odotuksista toimia sisällöllisesti ja rakenteellisesti ohjaavina asiantuntijoina. (Kuula, 2001.) Itse pyrin ratkaisemaan tätä ristiriitaa edellä mainitsemaani suhtautumistavalla ryhmätoiminnan etenemiseen. Pyrin vastaamaan asiakkaideni tarpeisiin sen sijaan, että olisin ainoastaan esitellyt TLT:ää menetelmänä, tai että olisin etukäteen päättänyt mitä asiakkaani mielestäni tarvitsisivat. Minulla oli ikään kuin työkalupakki, sekä ideoita, mitkä harjoitukset voisivat tukea tavoitteita ja näitä kokeilemalla etenimme toiminnassa.

Toimintatutkimuksen tavoitteena on uuden tiedon tuottamisen lisäksi reaaliaikaisten muutosten aikaansaaminen niitä edistämällä ja parantamalla jonkin intervention avulla. (Kuula, 2001). Tässä työhyvinvointityöskentelyssä pyrin auttamaan asiakkaitani löytämään työkaluja hyvinvointinsa tueksi heidän omista lähtökohdistaan ja heidän toiveidensa sekä käsitystensä pohjalta.

Tässä tehtävässä minua on auttanut tutkijamainen ja erityisesti fenomenologisen tutkijan asenne, joka tarkoittaa pyrkimystä ennako- oletuksettomaan tilaan, eli jatkuvaan reduktion harjoittamiseen. Tämä tarkoittaa omien tunteiden, ajatusten ja tuntemusten 'sulkeistamista', mutta ennen kaikkea niiden tunnistamista. (Heinämaa, 2000). Terapiatyössä näitä omia tunteita, ajatuksia ja tunteita voi ja tulee kuitenkin myös käyttää hyödyksi esimerkiksi interventioiden valinnassa (Sletvold 2015).

2.2 TLT-menetelmän ja oletusten hyödyntäminen materiaalin keruussa

Havainnoivan minän kehittäminen ja myötätuntoisen asenteen itseä kohtaan omaksuminen olivat keskeisimpiä ajatuksia, joiden ajattelin auttavan myös työhyvinvoinnin lisäämisessä. Luvuissa 1 ja 2 esiteltyyn teoriapohjaan nojaten hahmottelin kuvion 2, eli oletukseni siitä, kuinka TLT- menetelmin voitaisiin lisätä työhyvinvointia:



Kuvio 2 Työhyvinvoinnin lisääminen TLT-menetelmin

Ryhmämuotoisessa TLT- työskentelyssä hyödynnetään sekä omassa tilassa (ikään kuin omassa kuplassa, välittämättä muista) tehtäviä ja ryhmän kanssa vuorovaikutuksessa toteutettavia harjoituksia. Nämä kaksi näkökulmaa antavat mahdollisuuden tarkastella itseä suhteessa muihin, sekä huomata omia ajatuksia, tunteita ja tuntemuksia.

Ajatuksenani oli, että itsetuntemusta lisäämällä voitaisiin tehdä omien tavoitteiden mukaisia muutoksia omaan ajatteluun ja toimintaan työssä. Hyvinvoinnin lisääntyessä yksilötasolla se myös lisääntyisi työyhteisötasolla heijastuessaan peilineuronien kautta (Gallese, 2009) toisiin ihmisiin. Ajattelin myös, että ryhmäharjoitusten kautta olisi mahdollista tutkia työyhteisön vuorovaikutussuhteita, lisätä yhteishenkeä, iloa sekä sallivuutta ja ymmärrystä toisia kohtaan. Tämä puolestaan lisäisi yksilön hyvinvointia työyhteisössä.

2.3 Empiirinen aineisto ja aineiston analyysi

Empiirinen aineisto tässä tutkimuksessa koostui teemahaastattelulomakkeista työhyvinvointityöskentelyn alussa ja lopussa. (Liitteet 1 ja 2). Alkuhaastattelulomakkeen tarkoituksena oli kartoittaa asiakkaiden ajatuksia työhyvinvoinnista sekä heidän tavoitteitaan ja toiveitaan työskentelyllemme. Lopussa lomakkeen tarkoituksena oli työskentelyn tavoitteiden toteutumisen arviointi, sekä yleisesti asiakkaiden kokemusten esille tuominen yhteisestä

työskentelystämme. Haastattelulomakkeiden lisänä käytin myös jokaiselta tapaamiskerraltamme kirjoittamiani raportteja havainnoistani. Alkuhaastattelulomakkeen täytti yhteensä 18 asiakasta ja arviointilomakkeen 15 asiakasta.

Haastattelulomakkeiden analysoinnissa sovelsin tulkitsevaa fenomenologista analyysiä (Interpretative Phenomenological Analysis, eli IPA), koska tutkimukseni kohteena ovat ihmisten kokemukset tietystä samasta aiheesta. IPA:n tarkoituksena on selvittää kuinka ihmiset muodostavat merkityksiä jostain tietystä tapahtumasta, kokemuksesta tai tilasta. IPA on yksi fenomenologisista lähestymistavoista, sillä sen avulla tutkitaan henkilöiden elettyä kokemusta ja pyritään näiden kautta tuomaan lisää ymmärrystä käsiteltävään aiheeseen. (Smith & Osborn, 2008.)

IPA:ssa pyritään ymmärtämään kokemusta tutkimukseen osallistuvien näkökulmista ja siitä, kuinka merkitykset syntyvät ihmisessä yksilönä, sekä sosiaalisissa konteksteissa (Smith & Osborn, 2008). Tutkimusmateriaalini oli tälle analyysimenetelmälle otollinen, sillä kyseessä oli kaksi työyhteisöä ja tutkimuksen konteksti oli ohjaamani työhyvinvointityöskentely. Työyhteisön jäsenten kokemukset, joita tutkimukseni käsittelee, koskivat yhteistä työskentelyämme, sekä sen merkitystä työyhteisössä.

Aloitin kirjoittamalla haastattelulomakkeeseen kaikkien lomakkeiden vastaukset kysymyksittäin. Numeroin ne niin, että esimerkiksi 1.1 tarkoitti kysymystä 1. ja vastaajaa 1. Tämä jatkui niin, että 2.1. tarkoitti kysymykseen 2. vastannutta henkilöä 1. ja niin edelleen. Kokosin oikeaan marginaaliin tiivistyksiä asiakkaiden vastauksista ja pidin jatkuvasti mielessä, että etsin vastauksia juuri kysyttyyn asiaan. Osan vastauksista ymmärtämisessä oli hyödyllistä, että olin ryhmän ohjaaja, sillä saatoin päätellä, mihin teemaan vastaus yhdistyi. Teemojen välisiä yhteyksiä etsin niin, että katsoin, vastauksista ja kommentista toistuvia sanoja ja yhdistelin näihin mielestäni samaa tarkoittavia ilmaisuja. Kokosin teemat kysymyksittäin ja selvyyden vuoksi vielä lisäsin niiden alle tiivistyksiä vastauksista, jotka liittyivät siihen teemaan. Koska vastauslomakkeiden vastaukset olivat suhteellisen suppeita ja useat niistä olivat jo valmiiksi kokemusta kuvaavassa muodossa, kokemusten psykologiset sisällöt oli mielestäni luokiteltavissa tällä tavoin.

Tämän jälkeen kokosin teemat taulukoiksi vielä kysymyksittäin, mutta jonkin verran yhdistelin jo eri kysymyksien vastauksista mielestäni toisiinsa liittyviä asioita. Pyrin siis hahmottamaan laajemmin kerrottujen asioiden psykologisia merkityksiä. Alla on esimerkkinä taulukko (Taulukko 1) kysymyksestä 2. Esimerkkeihin kirjasin, mistä vastauksesta oli kyse (esim. 5.2 = kysymys 5, vastaaja 2.). Tässä otin mallia Smithin ja Osbornin (2008) esimerkistä, toki soveltaen tällaisiin kysymyslomakevastauksiin. Teeman jälkeinen numero suluissa tarkoittaa vastauksien lukumäärää, joissa tähän teemaan on mielestäni viitattu.

Tässä analyysin vaiheessa ymmärsin, että jo tällainen luokittelu on jonkinasteista tulkintaa. Olisin voinut varmasti luokitella vastaukset toisinkin, mutta valitsin näin tällä kertaa. Perustelen tällaista luokittelua sillä, että pystyin nimeämään teemat niin, että lopulta kaikkien kokemukset mahtuivat jonkin teeman tai teemojen alle. Käydessäni vastauksia läpi, huomasin heti parannettavaa asettamissani kysymyksissä erityisesti kokemuksen tutkimuksen näkökulmasta. Olisin voinut vielä avoimemmin kysyä tutkittavien kokemuksista. Nyt esimerkiksi kysymys 2. (Mitä merkitystä kehollisella työnohjauksella on mielestäsi ollut työhyvinvointisi kannalta?) olettaa jo implisiittisesti, että työnohjauksella on ollut jotain merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Samoin kysymys 3. (Millaisista kehollisista harjoituksista koit olevan hyötyä työhyvinvointisi kannalta? Miksi?) olettaa, että harjoituksista on ollut hyötyä.

Taulukko 1 Esimerkkitaulukko: Arviointilomakkeen kysymys 2. Kehollisen työnohjauksen merkitys työhyvinvoinnin kannalta.

Teema	Esimerkki
Stressin ja kiireen hallinta (6)	"Musiikki yhdistettynä liikkeeseen auttaa mitä parhaiten katkaisemaan ajatuksia työhön liittyen" 1.4 "Vastapainoa ainaiselle puhumiselle ja kuuntelulle" 1.9 "Ohjaukseton aikana ja jälkeen sai ajatukset pois stressistä ja kaaoksesta, mikä normaalin työpäivän aikana vallitsee." 2.1 "Stressaantumiseen liittyviä varhaisia merkkejä osaa havainnoida herkemmin ja puuttua asioihin" 2.3 "Rentoutus; iso kiitos! Kiireen keskellä pysähtyminen 'toiseen maailmaan', apu temmon hallintaan." 2.4
Työryhmän yhteinen kokemus (6)	"Yhdessä kokemista, heittäytymistä, rajojen rikkomista, 'hauskuutta' (yhteishenkeä) lisää, yhteenkuuluvuutta" 2.11 "Olen tutustunut joihinkin ryhmäläisiini paremmin. Luottamus on lisääntynyt." 2.6 "Se jäi liiaksi vain tänne balettiopiston tiloihin. Ilon, naurun, yhteisen jakaminen ei jatkunut mielestäni tarpeeksi työn tiimellyksessä. Iloisia, rentoja hetkiä kuitenkin enemmän kuin ilman työnohjausta." 2.9 "Yhdessäoloa muutenkin kuin työtehtävissä" 2.7 "Tutustuin paremmin työkaloreihin harjoitusten lomassa, löysin heistä uusia luovia puolia" 3.9
Hauskuus ja ilo (3)	"Jälkeenpäin olo oli rentoutunut ja ilon tunteet palasivat" 2.1
Kehon ja mielen rentoutuminen, virkistymisen ja kehotietoisuuden lisääntyminen (7)	"On ollut merkitystä, auttanut rentoutumaan ja katkaisemaan päivän" 2.5 "Kehoa virkistävä vaikutus, mikä virkistänyt myös mieltä. Kokonaisvaltaisuus." 2.10 "Virkistymisen ja jaksaminen" 2.2 "Kiinnitän enemmän huomiota kehollisuuteen/ympäristöön. Asiakastilanteet vaikuttavat kokonaisvaltaisesti." 2.8
Harjoitusten siirtäminen arkeen (7)	"Oivallus: hiljentymiset, mini- interventioina tarpeen päivän sisälläkin. Olen saanut työnohjauksesta uusia työkaluja työhön." 2.4 "Saanut uusia rauhoittumis- ja stressinsietomenetelmiä." 2.5 "Oman hetken miettiminen töissä, hengähdys kotiin tullessa" 2.8

Näillä kysymyksen asetteluilla pyrin välttämään sen, että vastauksiin olisi voitu vastata vain yhdellä sanalla, mutta samalla ehkä ohjasin vastauksien suuntaa huomaamattani toivomaani suuntaan. Kuitenkin näihin kysymyksiin oli mahdollista vastata myös niin, että toiminnalla ei ollut merkitystä.

Lopuksi rakensin analysoimistani vastauksista kolme kuviota (Kuviot 3, 4 ja 5 luvussa 5), joissa luokittelin vastausten pääteemat yksilö- ja työyhteisö/- asiakastyötasoihin. Pääteemojen lisäksi kuvioissa 4 ja 5 on esitetty niihin liittyvät alateemat. Kaikkien vastaajien vastaukset olivat lajiteltavissa näihin kategorioihin. Koska kaikki eivät kuitenkaan kokeneet kaikkia näistä asioista, halusin lisätä kuvioihin henkilöiden lukumäärän, jotka olivat kyseistä asiaa kokeneet. Tämä ei ole laadullisessa tutkimuksessa olennaista, mutta mielestäni numerot auttavat hahmottamaan kokemusten kirjoa ryhmässä.

Tutkimukseni luotettavuuden varmistamiseksi pyrin kuvaamaan aineiston analyysin mahdollisimman tarkasti, jotta se olisi periaatteessa toistettavissa samalla menetelmällä tehtäessä. (Tuomi & Sarajärvi, 2009). Ongelmallisinta luotettavuuden kannalta on luultavasti kaksoisroolini tutkijana ja toiminnan toteuttajana. Tulosten tulkinnassa täytyi sen vuoksi olla erityisen huolellinen, jotta omat toiveeni työhyvinvointitoiminnan hyödyllisyydestä eivät sekoittuneet asiakkaiden kokemuksiin. Tämän pyrin estämään jo ohjatessani työhyvinvointiryhmiä edellä mainitulla kokemuksen tutkijan asenteella, pyrkien jatkuvasti harjoittamaan myös tuolloin reduktiota. Erityistä tarkkuutta minun oli noudatettava myös lomakkeiden analysoinnissa. Pyrin säilyttämään mahdollisimman suoran yhteyden alkuperäiseen aineistoon, vaikka luokittelu vaatikin tulkintaa ja valintoja.

Pyrin säilyttämään fenomenologisen, ihmettelevän asenteen mahdollisimman pitkälle myös TLT-työskentelyä ohjatessani. Se ei ollut mitenkään helppoa, sillä innostukseni kokeilla TLT:n menetelmiä käytäntöön oli suuri ja toisaalta odotukseni olivat korkealla. Toivoin todellakin, että ryhmiin osallistujat hyötyisivät tästä työskentelystä ja että tapaamiskerroilla koetut asiat siirtyisivät tukemaan heidän työhyvinvointiaan.

Jouduin siis jatkuvasti muistuttamaan itseäni, että vaikka itse olen vakuuttunut TLT:n menetelmien toimivuudesta moneen asiaan, näin ei välttämättä ole muiden kokemusten mukaan. Jouduin tekemään itselleni selväksi, että tutkimukseni lopputulos voisi yhtä hyvin olla se, että TLT ei sovellukaan työhyvinvointimenetelmäksi, ainakaan kaikille. Toisaalta tällainen asenne löysäsi hieman omia paineitani ohjaajana. Ajattelin, että ohjaan ryhmää niin hyvin kuin vain osaan tavoitteidemme suuntaan, mutta päästin irti ajatuksesta, että voisin omalla työlläni hallita asiakkaiden kokemusten syntymistä.

Tällaisen kokemisen tilan luominen ei ollut helppoa minulle myöskään oman tanssinopettajan taustani vuoksi. Nämä ryhmät olivat ensimmäisiä työharjoitteluryhmiäni tanssi-liiketerapeutin tutkintooni ja tiesin jo etukäteen, että saattaisi olla hankalaa erottaa 'opettava minäni' tästä työstä.

Huomasin 'opettavan minäni' nostavan päätään erityisesti sellaisissa tilanteissa, joissa halusin puolustaa tai korostaa kehollisten menetelmien merkitystä.

Kokemuksen tutkijan asenne, eli pyrkimys reduktioon, on ollut mielestäni erittäin käyttökelpoinen TLT:n asiakastyössä niin yksilöasiakkaiden, kuin ryhmienkin kanssa. Myös terapiatyössä on tärkeää erottaa omat kokemuksensa asiakkaan kokemuksista. Erityisen vaikeaksi olen kokenut tämän silloin, kun kokemuksen ulkoiset olosuhteet ovat olleet samankaltaiset omien kokemusteni kanssa. Kuitenkin samankaltaisetkin tapahtumat resonoivat eri tavoin eri ihmisissä. Kokemuksen tutkijan asenne on jatkuvaa työtä ja asiakastapaamisissa tarkkana olemista. Omaan luonnolliseen asenteeseen on helppo liukua takaisin.

3 Kuvaus TLT-työskentelystä

3.1 Työskentelyn tavoitteet

Tavoitteet työskentelylle muodostuivat alkuhaastattelulomakkeissa asiakkaiden esille tuomista toiveista ja ajatuksista sen suhteen, mitkä asiat voisivat lisätä heidän työhyvinvointiaan. Tämän lisäksi tavoitteista keskusteltiin ensimmäisillä tapaamiskerroilla. Suunnittelin toimintaa näiden tavoitteiden suuntaisesti, antaen kuitenkin mahdollisuuden suunnitelmista poikkeamisille ja tavoitteiden muuttamiselle prosessin edetessä.

Jaoin tavoitteet yksilö- ja työyhteisötasojen tavoitteisiin ja ryhmittelin ne niitä kuvaavien otsikoiden alle. Yksilötason tavoitteet listasin seuraavasti: 1) Kehotietoisuuden, itsetuntemuksen ja tunteiden käsittelyn oppimisen lisäämiseen liittyvät tavoitteet, 2) Uusien työkalujen löytäminen stressiin ja kiireenhallintaan ja 3) Virkistymiseen ja jaksamiseen liittyvät tavoitteet.

Työyhteisötason tavoitteiksi listasin 1) Hyvän työyhteisöilmapiirin kehittämiseen/vahvistamiseen liittyvät tavoitteet ja toiveet, 2) Uusien työkalujen löytämisen työn tekemiseen ja työyhteisössä työskentelemiseen ja 3) Ilon, keveyden ja tasapainon löytämiseen liittyvät tavoitteet.

Näiden tavoitteiden lisäksi alkuhaastattelulomakkeissa oli mainintoja työn järjestämiseen, johtamiseen ja fyysiseen työympäristöön liittyviä asioita, joihin emme kuitenkaan olisi voineet tällaisella työhyvinvointityöskentelyllä vaikuttaa. Rajasin nämä toiveet sen vuoksi pois edellisistä luokitteluista, sekä työskentelymme tavoitteista.

3.2 Työskentelyn eteneminen

Työyhteisö A oli kokonsa vuoksi jaettu kahteen ryhmään, joissa molemmissa oli kymmenen henkilöä. Käytännössä kuitenkin näin moni ei päässyt osallistumaan kerralla. Ryhmissä oli lopulta noin 8 henkilöä, mutta osallistujat saattoivat olla eri kerroilla eri henkilöitä. Joskus osallistujia saattoi olla paikalla vain kaksi.

Sytä osallistumisaktiivisuuden vaihtelevuudelle oli esimerkiksi se, että työstä oli vaikea irtautua, koska siellä saattoi yhtäkkiä olla jokin sellainen tilanne, että sieltä ei voinutkaan lähteä. Myös lomat ja muut työaikajärjestelyt aiheuttivat poissaoloja. Voi myös olla, että tällainen uusi, kehollinen lähestymistapa ei välttämättä sovellu kaikille tai ainakin se voi tuntua aluksi vieraalta ja haastavalta.

Osallistumisaktiivisuus nousi yhdeksi teemaksi työskentelyssämme ja se herätti hämmennystä kaikissa osallistujissa ja minussakin. Eräs ohjattava tiivistä tämän hämmennyksen kommenttiin: ”Ai, tämäkö onkin vapaaehtoista?”, ilmaisten siinä lähinnä oman närkästyksensä sitä kohtaan, että paikalle oli tullut vain muutama ihminen. Jälkeenpäin ajateltuna osallistumisaktiivisuuden herättämiä tunteita olisi voitu työstää tietoisemminkin. Nyt annoin niille lähinnä vain tilaa ilmentyä.

Paikalle saapuneet ihmiset kokivat kuitenkin työskentelymme antoisaksi. Teemoina työskentelyssämme olivat itsetuntemuksen lisääminen kehollisen työskentelyn kautta, sekä ryhmätyöskentelyn avulla; rauhoittuminen ja rentoutuminen; oman työn rajaaminen; itsen ja toisten arvostaminen ja hyväksyminen, sekä luovuus ja leikkisyys.

Hyvin nopeasti toiminnalle tuli selkeä rakenne: Ensin keskustelimme ajankohtaisista asioista ja tämän jälkeen tehtiin usein ryhmä-/pariharjoituksia. Noin puolet ajasta käytimme usein lattiatyöskentelyyn, eli oman kehon kuulosteluun ja tunteiden ja tuntemusten tunnistamiseen lattialla maaten ja hieman liikkuenkin. Lopuksi refleктоimme kokemuksia keskustellen ja joskus piirtämällä.

Välillä leikimme ja useissa harjoituksissa pyysin pitämään leikkimielisen asenteen, jotta heittäytyminen niihin ei olisi niin vaikeaa. Korostin jatkuvasti arvostelemattomuutta ja sitä, ettei ole oikeaa tai väärää tapaa toteuttaa harjoituksia. Tässä tarkoituksena oli harjoitella hyväksyvää asennetta itseä kohtaan.

Erilaisten pari- ja ryhmäharjoitusten teemana oli tutkia itseä suhteessa itsen ja toisiin. Harjoittelimme myös sanatonta viestintää ja toisen kehollisten viestien aistimista. Pari- ja ryhmäharjoituksissa

jokainen joutui käyttämään luovuuttaan ja heittäytymään uudenlaisten tehtävämuotojen eteen. Jonkin verran teetin myös harjoituksia, joissa koskettiin toiseen (esimerkiksi parirentoutus, selkä-selkää vasten istuen selkien liikuttelu, liikeimpulssien antaminen silmät kiinni olevalle parille ja patsasmuovailu). Näistä harjoituksista pidettiin ja erityisesti harjoitus, jossa silmät kiinni olevalle annettiin impulsseja, herätti kokemuksia siitä, että työtoveriin voi luottaa.

Yhdeksi työskentelymenetelmäksi otin aistitietoisuusharjoitukset sillä ajatuksella, että niiden avulla voi oppia pysähtymään ja rentoutumaan myös keskellä työpäivää. Näitä harjoitteita annoin myös kotitehtäviksi, sovellettavaksi työpäivän aikana, sekä työpäivän päätteeksi rajaamaan työpäivää ja työajatuksia. Kotitehtäviä tehtiin kuitenkin melko nihkeästi. Ehkä ne koettiin ylimääräiseksi työksi, vaikka niiden tarkoitus olikin löytää työkaluja arjen jaksamiseen. Tässä huomasin jälleen sen, kuinka vaikeaa vanhoja totuttuja tapoja on muuttaa, vaikka siihen olisi haluakin. Toisaalta tehtävät ja tunteilla tehdyt asiat lähtivät elämään ryhmäläisten ajatuksissa ja synnyttivät luovaa ideointia siitä, kuinka he yhdessä voisivat keksiä virkistyskeinoja työssäjaksamiseen.

Lopussa teemana oli nähdä tuleminen ja tunteiden ilmaiseminen naamioityöskentelyn avulla. Tämä oli osalle selkeästi yksi vaikeimmista harjoituksista, vaikka ajatuksena naamioityöskentelyssä on se, että se antaa suojaa ja turvaa. Naamion alla emme ole itsejämme, vaan se antaa mahdollisuuden ilmaista jotain tunnetta tai roolia. Askartelimme naamiot ja viimeisellä kerralla ryhmät esittivät pienet esitykset toisilleen. Esityksen valmistamiseen annoin ryhmille ohjeistuksen, että he voisivat käyttää kevään aikana syntyneitä ajatuksia, ideoita ja harjoituksia ja siten hieman koostaa tätä kokemusta. Muuten ryhmällä oli vapaat kädet toteuttaa esitys.

Osallistumisaktiivisuudesta johtuen emme voineet tarkastella niin paljon ryhmädynamiikkaan liittyviä asioita, kuin olin etukäteen ajatellut. Toisaalta työyhteisön ollessa jaettuna kahteen ryhmään, se ei ehkä olisi ollut niin hedelmällistäkään. Siksi käänsin huomiomme itsetuntemuksen lisäämiseen, sillä ajattelen, että ymmärtämällä omaa toimintaa, jokainen voi osaltaan vaikuttaa myös ryhmän toimintaan.

Ohjatessani pyrin olemaan joustava. Vaikka olinkin suunnitellut jotain tuntia varten, saatoin lennosta muuttaa koko suunnitelman. Muutin suunnitelmiani esimerkiksi ryhmän vireystason, tai alkukeskustelussa ilmenneiden asioiden vuoksi. Myös osallistujamäärä vaikutti siihen, millaisia harjoituksia pystyin ohjaamaan. Tämä oli toisaalta stressaavaa, sillä oli esimerkiksi kertoja, jolloin olin suunnitellut ryhmälle mielestäni sopivan ryhmäharjoituksen, mutta paikalle tulikin vain kaksi

henkilöä. Tällöin harjoitusta ei voinut ohjata, tai sitten muokkasin harjoitusta niin että se soveltui pariharjoitukseksi.

Kaikki työyhteisö B:n jäsenet osallistuivat suurimmalle osalle tapaamisistamme, mutta joillakin kerroilla joku tai jotkut saattoivat olla poissa lomien tai muiden esteiden vuoksi. Keräsin palautelomakkeet kuuden tapaamiskertamme jälkeen, jotka oli alun perin sovittu. Tämän jälkeen yhteinen työskentelymme jatkui ja noilta kerroilta, kuten muiltakin, kirjoitin raportit havainnoistani ja tehdyistä harjoitteista.

Työskentelymme muotoutui suunnilleen samankaltaiseksi kuin työyhteisö A:n työskentely. Aiotulla päätöskerralla (kuudennella kerralla) ohjasin asiakkaita valmistamaan lyhyen liikekertomuksen aiheenaan yhteinen työskentelymme ja sen herättämät ajatukset. Jokainen esitti oman liikekertomuksensa koko ryhmälle. Uskalsin tarjota tällaista työskentelyä, sillä aistin, että tämä ryhmä oli jo valmiiksi hyvin turvallinen, tiivis ja toisia kunnioittava, jotta tällaiseen työskentelyyn olisi mahdollista heittäytyä.

Tälle ryhmälle oli helppo tarjota monenlaisia harjoituksia. He olivat alusta alkaen hyvin motivoituneita, vastaanottavaisia ja orientoituneita tämänkaltaiseen työskentelyyn. Muistan todenneeni ryhmäläisille itselleenkin, että kylvämäni siemenet uppoavat hedelmälliseen maahan tässä yhteisessä työskentelyssämme. Vaikka tällainen työskentely oli tälle ryhmälle uutta ja jännittävää, ajattelen, että he pystyivät ryhmädynamiikastaan johtuen he sanoittamaan myös tunteitaan ja tuntemuksiaan epämukavuusalueella olemisesta.

4 Tutkimuksen tulokset

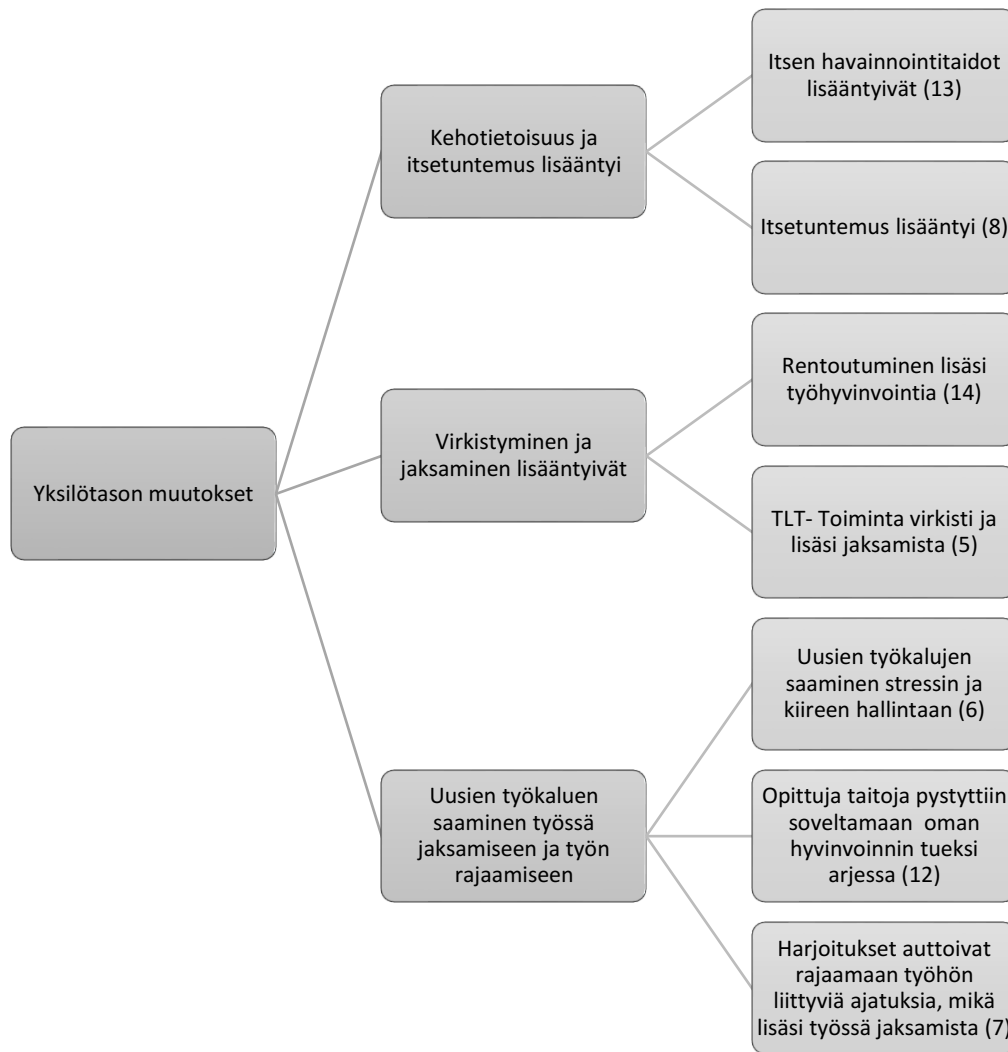
4.1 Yksilö-, työyhteisö- ja asiakastyötason muutokset

Jaoin yksilötason ja työyhteisö-/asiakastyötason kokemukset työhyvinvointityöskentelystä kolmeen pääkategoriaan. Yksilötason muutokset oli luokiteltavissa seuraaviin pääteemoihin: 1) Kehotietoisuus ja itsetuntemus lisääntyi, 2) virkistyminen ja jaksaminen lisääntyi, sekä 3) uusien työkalujen saaminen työssä jaksamiseen ja työn rajaamiseen. Työyhteisö- ja asiakastyötason kokemukset jaoin puolestaan 1) Uusiin näkökulmiin vuorovaikutustilanteista, 2) positiivisiin muutoksiin työilmapiirissä ja 3) positiivisiin muutoksiin työyhteisön vuorovaikutussuhteissa. (Kuvio 3.)



Kuvio 3 Kehollisessa työnohjauksessa saavutettujen muutosten pääteemat

Pääteemat jaoin vastauksia kuvaaviin alateemoihin, joita selvennän seuraavaksi. Tekstissä viitataan vastaajiin numeroilla, eli V1 tarkoittaa vastaajaa numero 1. Kuviossa 4 oikealla olevaan sarakkeeseen olen merkinnyt sulkuihin, kuinka monen vastaajan palautelomakkeessa oli maininta kyseiseen teemaan liittyen.



Kuvio 4 Yksilötason muutokset

Rothschild (2000, 120) määrittelee kehotietoisuuden henkilökohtaiseksi kehon sisäisten ja ulkopuolisten ärsykkeiden aiheuttamien kehon tuntemusten tiedostamiseksi. Kehollinen työhyvinvointityöskentely antoi työkaluja oman kehon tuntemusten havainnoimiseen ja lisäsi siten kehontuntemusta. Kehontuntemus liitettiin myös itsetuntemuksen lisääntymiseen: ”Itsetuntemukseni on lisääntynyt oman kehontuntemuksen lisääntymisen myötä” (V14), ” (kehollinen työhyvinvointityöskentely) lisää itsetuntemusta ja paljastaa itsestä asioita. Lyhyelläkin ajalla olen huomannut itsestä puolia joita pitää mielellään piilossa” (V7). Kahdeksan vastaaja mainitsi suoraan itsetuntemuksensa lisääntyneen työskentelyn myötä ja yksi vastaaja kertoi itsetuntemuksensa pysyneen ennallaan. Kolme vastaajaa mainitsi myös armollisuuden itseä kohtaan lisääntyneen.

Kuudessa vastauksessa mainittiin suoraan keholisen työhyvinvointitoiminnan antavan eväitä stressin ja kiireen hallintaan. ”Oman kehon tuntemiseen ja omatahtisen liikkeen löytämiseen liittyvät harjoitukset vähensivät stressin ja kuormittuneisuuden tunnetta” (V12). Stressin ja kiireen hallintaan

liittyivät myös työkalujen löytäminen työn rajaamiseen, sekä itsen suojaamistaitojen oppiminen vaativissa asiakastilanteissa.

Eniten molemmat työhyvinvointiryhmät hyötyivät vastausten perusteella rentoutus- ja kehonkuulosteluharjoituksista. Yhtä vastauslomaketta lukuun ottamatta kaikissa vastauslomakkeissa oli useampien kysymysten kohdalla mainintoja rentoutumisen kokemuksen positiivisesta vaikutuksesta työhyvinvointiin. ”Kiireen keskellä pysähtyminen ’toiseen maailmaan’ oli apu tempon hallintaan” (V4).

Virkistytminen ja jaksamisen lisääntyminen mainittiin myös erikseen kolmessa vastauksessa, kun kysyttiin, mitä merkitystä työskentelyllämme oli ollut työhyvinvoinnin kannalta. Tällainen työhyvinvointityöskentely oli myös ”vastapainoa ainaiselle puhumiselle ja kuuntelulle” (V9). Tällä tarkoitettiin sekä työn luonteesta johtuvaa puhumista ja kuuntelemista, mutta myös vaihtelua puheeseen perustuvalle työnohjaukselle:

Meillä on aikaisemmin ollut vuosien ajan erilaisia keskusteluun pohjautuvia työnohjauksia. Niiden jälkeen olo on yleensä aina ollut enemmänkin stressaantunut ja ahdistunut, eivätkä asiat ole puhumisesta huolimatta edenneet. Joskus ohjaukset ovat olleet rajattomia ja työpaikan sisäiset ristiriidat ovat tulleet esille hallitsemattomana toisten haukkumisena, vähättelynä tai piikittelynä. Työnohjauskertoja on käsitelty pienissä epävirallisissa ”purkutilanteissa”, joka vain lisää erilaisten kuppikuntien olemassaoloa. Kehollisen työnohjauksen (työhyvinvointitoiminnan) jälkeen olo on erilainen: rentoutuneempi ja iloisempi. Toiset oli helpompaa ymmärtää kokonaisempina persoonina, ei vain työroolin kautta. Sai laajemman perspektiivin työkaveriinsa. Yhteinen nauru tekee myös hyvää. (V1.)

12 vastaajaa koki tärkeiksi myös kehollisessa työhyvinvointitoiminnassa opitut uudet taidot, joita pystyttiin soveltamaan työn tekemisen arkeen. ”Olen saanut välineitä itsen suojaamiseen haastavissa/kuormittavissa tilanteissa, stressin kokemuksen vähentämiseen ja kehon tuntemuksien havaitsemiseen” (V12).



Kuvio 5 Työyhteisö- ja asiakastyötasojen muutokset

Työyhteisö- ja asiakastyön tasoilla kehollisen työnohjauksen koettiin tuoneen uusia näkökulmia vuorovaikutustilanteisiin. Yhdeksän vastaajaa koki, että heidän ymmärryksensä työtovereiden ja

asiakkaiden kokonaisvaltaisuudesta tai kehollisuuden merkityksestä vuorovaikutustilanteissa lisääntyi. Kolme vastaajaa mainitsi myös, että sallivuus toisia kohtaan lisääntyi kehollisen työhyvinvointityöskentelyn myötä. Neljä vastaajaa koki saaneensa uusia työkaluja asiakastyöhön: ”oman kokemuksen kautta kehotietoisuuden ja rentoutusharjoitusten tarjoaminen asiakkaillekin on helpompaa” (V15).

Työyhteisön ilmapiirissä ja vuorovaikutustilanteissa koettiin tapahtuneen positiivisia muutoksia. Kuusi vastaajaa koki, että hauskuutta, rentoutta ja iloa tuli lisää työyhteisöön kehollisen työnohjauksen aikana. Luovuus ja leikkimielisyys lisääntyivät työyhteisössä kolmen vastaajan mielestä ja kolme vastaajaa koki, että kehollinen työnohjaus vapautti työyhteisön ilmapiiriä.

Myös työyhteisön vuorovaikutussuhteissa koettiin positiivisia muutoksia. Yhteenkuuluvuuden tunteen koettiin lisääntyneen yhteisen, uudenlaisen kokemuksen myötä (10 vastaajaa), luottamus työtovereihin lisääntyi (4 vastaajaa) ja avoimuus työyhteisössä lisääntyi (3 vastaajaa).

4.2 Tavoitteiden toteutuminen

Koska tutkimukseni perustuu työyhteisöiden jäsenten kokemuksiin työhyvinvoinnistaan, jota pyrittiin kehollisin menetelmin lisäämään, halusin vielä koota selvyyden vuoksi tavoitteet, menetelmät ja tulokset yhdeksi taulukoksi. Näin voidaan nähdä, oliko tutkimukseen osallistuneiden tavoitteilla ja tämän tutkimuksen tuloksilla yhteyttä. Kuvailen taulukossa muutamalla sanalla harjoituksia, joilla tavoitteisiin pyrittiin. Näin ainakin kehollisessa työnohjauksessa mukana olleet varmasti tunnistavat harjoitukset. Tulokset- sarakkeen kokemukset olen ottanut suoraan luvusta 4.1 ja suluissa olevat numerot tarkoittavat edelleen vastaajien määrää, jotka olivat viitanneet tähän kokemukseen vastauksissaan.

Taulukko 2 Kehollisen työnohjauksen tavoitteiden toteutuminen

Tavoite	TLT- Menetelmät	Tulokset
Kehotietoisuuden, itsetuntemuksen ja tunteiden käsittelyn oppimisen lisääntyminen	<ul style="list-style-type: none"> - Kehon tuntemusten havainnointi - aistitietoisuusharjoitukset - tunteiden tunnistamiseen liittyvät harjoitukset - kehityksellisen liikkeen harjoitukset - liikkuminen menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden tilassa 	<ul style="list-style-type: none"> - itsen havainnointitaidot lisääntyivät (11) - itsetuntemus lisääntyi (8) - armollisuus itseä kohtaan lisääntyi (3)
Uusien työkalujen löytäminen stressiin ja kiireen hallintaan	<ul style="list-style-type: none"> - Juurtumisharjoitukset - tempon säätelyyn liittyvät harjoitukset - läsnäoloharjoitukset 	<ul style="list-style-type: none"> - sain työkaluja stressin ja kiireen hallintaan (4)
Virkistymiseen ja jaksamiseen lisääntyminen	<ul style="list-style-type: none"> - kehonkuulosteluharjoitukset - keho- mieli yhteyttä vahvistavat harjoitukset kuten ”meritähti” - leikit - rentoutusharjoitukset 	<ul style="list-style-type: none"> - rentoutuminen lisäsi työhyvinvointiani (14) - toiminta virkisti ja lisäsi jaksamistani (5)
Hyvän työyhteisöilmapiirin kehittäminen/vahvistaminen	<ul style="list-style-type: none"> - leikit - kontaktiharjoitukset (esim. paineluhieronta) - luovat ryhmätehtävät (esim. patsasmuovailut ja -täydentämiset) - toisten kohtaamisharjoitukset - kehollisten viestien havainnointiharjoitukset - kinesteettisen empatian harjoittelu (peilaus) - nähdäksi tuleminen kokemukseen liittyviä harjoituksia - teemojen johtaja/johdettava, vastuu, luottamus ja toisen kunnioitus harjoittelu liikkeen avulla 	<ul style="list-style-type: none"> - sallivuus toisia kohtaan lisääntyi (3) - Tietoisuus keholisuudesta ja ihmisten kokonaisvaltaisuudesta vuorovaikutustilanteissa lisääntyi (8) - Yhteenkuuluvuuden tunne lisääntyi yhteisen, uudenlaisen kokemuksen myötä (10) - Luottamus työtovereihin lisääntyi (4) - Avoimuus työyhteisössä lisääntyi (3)
Uusien työkalujen löytäminen työyhteisössä työskentelemiseen ja työn tekemiseen	<ul style="list-style-type: none"> - armollisen suhtautumistavan korostaminen kaikissa harjoituksissa sekä itseä, että toisia kohtaan - itsetuntemuksen lisääminen kehontuntemuksen kautta ja oman toiminnan muuttamisen mahdollistuminen sen myötä 	<ul style="list-style-type: none"> - Sain uusia työkaluja asiakastyöhön (4)
Ilon, keveyden ja tasapainon löytäminen työhön	<ul style="list-style-type: none"> - leikki - luovuutta lisäävät mielikuva-liikeharjoitukset - armollisuuden korostaminen omien rajojen hahmottamiseen liittyvät harjoitukset - liikepolariteettiharjoitukset, kuten kevyt/voimakas, pehmeä/terävä-liikeharjoitukset 	<ul style="list-style-type: none"> - Hauskuutta, iloa ja rentoutta tuli lisää työyhteisöön (6) - Luovuus ja leikkimielisyys lisääntyivät (3) - Toiminta vapautti ilmapiiriä (3)

Tämän taulukon perusteella voin todeta, että työskentelymme tavoitteet toteutuivat tämän tutkimuksen mukaan hyvin. Osallistujien täyttämässä arviointilomakkeissa oli myös kysymys liittyen siihen, mitkä asiat edesauttoivat tavoitteiden toteutumista. Oman aktiivisuuden, motivaation,

avoimen suhtautumisen tai uskalluksen heittäytyä työskentelyyn mainittiin kahdeksassa vastauksessa olleen merkityksellisintä tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Muita mainittuja tekijöitä, joilla oli merkitystä tavoitteiden saavuttamisen kannalta, olivat oma ja muiden osallistumisaktiivisuus, ohjaajan oma osallistuminen, kuuntelu ja ohjaus, annetut tehtävät, sekä luottamuksellisen, rauhallisen ilmapiirin syntyminen ryhmässä.

5 Keskustelu

Tämän tutkimuksen perusteella TLT:n menetelmiä voidaan hyvin soveltaa työyhteisöiden hyvinvoinnin tueksi, koska TLT antaa kokonaisvaltaisen viitekehyksen niin teoriapohjaltaan kuin käytännön sovellutuksiltaan hyvinvoinnin lisäämiseksi. TLT:n on todettu olevan suomalaisen tutkimuksen mukaan toimiva terapiamuoto Kelan lääkinnällisen kuntoutuksen muotona ja sen mukaan TLT voi lisätä työ- ja toimintakykyä (Matinheikki-Kokko, 2016). Kansainvälisissä tutkimuksissa on tehty lukuisia tutkimuksia TLT:n vaikuttavuudesta terapiamuotona. (ks. Rainbow, 2015; Levine & Land, 2016; Pierce, 2014).

TLT-työskentelyssä merkittävimmäksi työhyvinvointia lisääväksi yksittäiseksi tekijäksi koettiin tässä tutkimuksessa rentoutumisen kokemus. Tämä liittyi palautelomakkeiden mukaan työn rajaamiseen ja sen tauottamiseen. Palautuminen työn aiheuttamasta rasituksesta koettiin näin ollen olennaiseksi työhyvinvoinnin kannalta. Jääskeläinen (2013) toteaaakin, että nykyään vastuuta työhyvinvoinnista siirretään työntekijöille kehottamalla heitä huokoistamaan työnteon tapaa ja kehittämään itselleen sopivia keinoja palautua työstään vapaa- ajalla. Työnantajan kustantama TLT-työhyvinvointityöskentely voi osaltaan antaa keinoja tällaisten menetelmien löytämiseen ja toisaalta antaa työntekijöille sellaista viestiä, että myös työnantaja haluaa kantaa osaltaan vastuuta työntekijöiden hyvinvoinnista.

TLT-työskentely lisäsi työyhteisöissä iloa, leikkimielisyyttä ja se vapautti työyhteisön ilmapiiriä. Vastaavia kokemuksia oli syntynyt myös Olkkosen 2016 ja Ylösen 2006 tutkimuksissa luovasta liikkeestä työyhteisöissä. TLT-työskentely antoi myös työkaluja itsetuntemuksen ja vuorovaikutustaitojen lisäämiseen, sekä asiakastyöhön näille auttamistyötä itsekkin tekeville ihmisille. Myös avoimuuden, luottamuksen ja sallivuuden koettiin lisääntyneen työtovereita kohtaan.

Tämä tutkimus keskittyi TLT-työskentelyn soveltamiseen yksilö-, työyhteisö- ja asiakastyötasoilla työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kokemiseen liittyy olennaisesti näiden lisäksi myös organisaatiotasolla tehdyt asiat, kuten työn järjestämiseen ja muutoksiin liittyvät tekijät (Jääskeläinen, 2013). Kaikkiin työhyvinvointiin vaikuttaviin osa-alueisiin ei ollut tämän tutkimuksen puitteissa mahdollisuutta yrittää vaikuttaa.

Tutkimus toteutettiin sosiaali- ja terveysalan työtä tekevissä työyhteisöissä työnohjauksen tilalta, joten jatkossa olisi hyvä toteuttaa Ylösen (2006 ja 2012) tutkimusten lisäksi enemmän kokemuksen tutkimuksia kehollisia menetelmiä hyödyntävästä työnohjauksesta. TLT-työhyvinvointityöskentelyn tutkimusta olisi hyvä tehdä myös muillakin kuin sosiaali- ja terveysaloilla. Tässä tutkimuksessa käytössä olivat kirjalliset haastattelulomakkeet ja olisi mielenkiintoista jatkaa tämän aiheen tutkimista niin, että kokemuksia kysyttäisiin vielä vapaammin esimerkiksi haastatteleamalla osallistujia. Tällainen lähestymistapa voisi avata vielä laajemmin ja toisaalta tarkemmin sitä, millaiset asiat TLT-työskentelyssä nousevat siihen osallistuville merkityksellisiksi.

Olisi myös mielenkiintoista tutkia, olisiko TLT-menetelmillä annettavaa myös työn järjestämiseen ja muutokseen liittyvissä kysymyksissä. Voisiko TLT-menetelmiä hyödyntää johtamiskäytäntöjen havainnoinnissa, hiljaisen tiedon näkyväksi tekemisessä tai organisaatiokulttuurien tunnistamisessa? TLT:n yhdistäminen organisaatiotutkimukseen antaa lukuisia mielenkiintoisia, uusia näkökulmia ja mahdollisia tutkimussuuntia.

Kun tutkitaan ihmistä ja hänen kokemuksiaan hyvinvoinnista, tulisi ihmisen kokonaisvaltaisuus ja erityisesti kehollisuuden moniulotteisuus ottaa laajemmin huomioon. TLT:n ideologian kautta on mahdollista ymmärtää syvemmin kehon tuntemusten ja aistimusten yhteys mieleen, sekä oppia hyödyntämään monipuolisemmin liikettä hyvinvoinnin tukena.

Lähteet

- Algera, P. M. & Lips- Wiersma, M. (2012). Radical Authentic Leadership: Co-creating the conditions under which all members of the organization can be authentic. *The Leadership Quarterly* 23, 118 - 131.
- Bandura, A. ja Walters, R. (1963). *Social learning and Personality Development*. U.S.A: Holt, Rinehart and Winston Inc.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought & action*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Carney, D., Cuddy, A. & Yap, A. (2010). Power Posing: Brief Nonverbal Displays Affect Neuroendocrine Levels and Risk Tolerance. *Psychological Science*, XX:X 1 – 6. doi:10.1177/095679761038343
- Damasio, A. (2001). *Descartesin virhe. Emootio, järki ja ihmisen aivot*. (julk. 1994). Suom. Kimmo Pietiläinen. Helsinki: Terra Cognita.
- Dzwonkowska, I. ja Żak-Łykus, A. (2015). Self-compassion and social functioning of people – research review. *Polish Psychological Bulletin* 46:1, 82-87.
- Gallese, V. (2011). Intersubjektiivisuus neurotieteen näkökulmasta. *Ruumiillinen jäljittely ja sen merkitys intersubjektiivisuudessa*. Suom. Tuomo Välkki. *Psykoterapia* 30:1, 4-17.
- Gallese, V. (2009). Mirror Neurons, Embodied Simulation, and the Neural Basis of Social Identification. *Psychoanalytic Dialogues: The International Journal of Relational Perspectives* 19:5, 519-536.
- Gärtner, C. (2013). Cognition, knowing and learning in the flesh: Six views on embodied knowing in organization studies. *Scandinavian Journal of Management*.
- Hayes, S. ja Smith, S. (2008). *Vapaudu mielesi vallasta ja ala elää: Hyväksymis- ja omistautumisterapian avulla*. Suom. Päivi ja Raimo Lappalainen. Jyväskylä: Gummerus
- Hartley, L. (1995). *Wisdom of the Body Moving. An Introducing fo Body- Mind Centering*. Berkeley, California: North Atlantic Books.
- Heinämaa, S. (2000). *Ihmetys ja rakkaus. Esseitä ruumiin ja sukupuolen fenomenologiasta*. Jyväskylä: Gummerus.

- Hujala, A. (2008). Johtamisen moniäänisyys. Johtaminen vuorovaikutuksena ja puhuntana hoivayrityksissä. Väitöskirjatutkimus. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 149.
- Jääskeläinen, A. (2013). Työyhteisön hyvinvoinnin edistäminen osallistavilla menetelmillä. Toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa. Akateeminen väitöskirja, Lapin yliopisto. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Kaartinen, R., Forma, P. & Pekka, T. (2011). Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi 2011. Kevan tutkimuksia 2/2011. Vantaa: Nykypaino Oy.
- Kuula, A. (2001). Toimintatutkimus. Kenttätöytä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino.
- Kuusinen, K.-L. (2001). Yleiskatsaus kognitiivisiin terapioihin. Teoksessa Kognitiivinen psykoterapia. Seppo Kähkönen, Irma Karila ja Nils Holmberg toim. Kustannus Oy Duodecim. Jyväskylä: Gummerus.
- Ladkin, D. (2013): From perception to flesh: A phenomenological account of the felt experience of leadership. *Leadership* 9:3, 320–334.
- Ladkin, D. & Taylor, S. S. (2010). Enacting the 'true self': Towards a theory of embodied authentic leadership. *The Leadership Quarterly* 2010, 21, 64-67.
- Lappalainen, R. & Lappalainen, P. (2014), Tietoisuustaidot hyväksymis- ja omistautumisterapian näkökulmasta. Teoksessa Mindfulness ja tieteet. Ilmari Kortelainen, Antti Saari ja Mikko Väänänen toim. Suomen yliopistopaino oy. Tampere.
- Latomaa, T. (2011). Ymmärtävä psykologia: psykologia rekonstruktivisena tieteenä. Teoksessa Kokemuksen tutkimus. Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen. Juha Perttula & Timo Latomaa toim. Lapin yliopistokustannus. Tampere: Juvenes Print.
- Lawler, J. (2005). The Essence of Leadership? Existentialism and Leadership. *Leadership* 1, 215–231.
- Levine, B. & Land, H. M. (2016). A Meta-Synthesis of Qualitative Findings About Dance/Movement Therapy for Individuals With Trauma. *Qualitative Health Research*. 26:3, 330 – 344.
- Levy, F. (1988): Dance Movement Therapy. A Healing Art. Waldorf: AAHPERD Publications.

- Liimakka, S. (2011). Ruumis, kokemus, muutos. Ruumiinkokemus Merleau- Pontyn ja Bourdieun avulla tulkittuna. Teoksessa Kokemuksen tutkimus II. Ymmärtävän psykologian syntyhistoriaa ja kehityslinjoja. Timo Lomaa & Teemu Suorsa toim. Lapin yliopistokustannus: Rovaniemi.
- Lindgren, M.-K.; Punkanen, M. ja Pylvänäinen, P. (2013). Tanssi-liiketerapiapalvelut. Suomen tanssiterapiayhdistyksen julkaisu: Jyväskylä.
- Manz, C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review* 3, 585- 600.
- Matinheikki-Kokko, K; Härkönen, U; Muhonen, M; Sipari, S (2016). Tanssi- ja liiketerapia kuntoutusmuotona. Kuntoutuksen vaikutukset ja hyödyt kirjallisuuskatsauksen, asiakaskokemusten ja ammattilaisten kokemusten valossa. Kelan julkaisusarja: Työpapereita 99. <<http://hdl.handle.net/10138/164471>> Haettu 23.1.2017.
- Merleau- Ponty, M. (2004). *Phenomenology of Perception*. Translated by Colin Smith. London and New York: Routledge.
- Meriläinen, S., Tienari, J. and Valtonen, A. (2013): Headhunters and the 'Ideal' Executive Body. Organization. <<http://org.sagepub.com/content/early/2013/07/22/1350508413496578>>. Haettu 20.11.2013.
- Neck, C. & Manz, C. (2013) (6th ed.): *Mastering self-leadership. Empowering yourself for personal excellence*. Upper Saddle River, N.J : Pearson/Prentice Hall cop.
- Ogden, P.; Minton, K. ja Pain, C. (2009): *Trauma ja keho. Sensorimotorinen psykoterapia*. Traumaterapiakeskus: Oulu.
- Olkkonen, M. M. (2016). DancEmotion – kohti avoimempaa työyhteisöä. Tanssillisen ilmaisun käyttö työyhteisön avoimuuden edistäjänä. Opinnäytetyö, liikunnan ja vapaa- ajan koulutusohjelma. Haaga- Helia ammattikorkeakoulu Oy. <<http://www.theseus.fi/handle/10024/106039>>. Haettu 18.10.2016.
- Perttula, J. (2011). Kokemus ja kokemuksen tutkimus: Fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria. Teoksessa Kokemuksen tutkimus. Merkitys- tulkinta- ymmärtäminen. Juha Perttula & Timo Lomaa toim. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Perttula, J. (2012). Itsensä johtaminen. Teoksessa Johtamisen psykologia. Ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä. Juha Perttula ja Antti Syväjärvi toim. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Pierce, L. (2014). The integrative power of dance/movement therapy: Implications for the treatment of dissociation and developmental trauma. *The Arts in Psychotherapy*. 41, 7 – 15.
- Rainbow, T. H. H. (2015). A place and space to survive: A dance/movement therapy program for childhood sexual abuse survivors. *The Arts in Psychotherapy*. 46, 9 – 16.
- Rauhala, L. (1982): Ihmiskäsitys ihmistyössä. Helsinki: Oy Gaudeamus AB.
- Rauhala, L. (2005): Tajunnan itsepuolustus. Helsinki: Yliopistopaino.
- Riikonen, E., Makkonen, M. & Vilkkumaa, I. (2002). Hullun työn tauti. Lukemisto tulevan työhyvinvointikeskustelun pohjaksi. Jyväskylä: Gummerus.
- Rothschild, B. (2000). *The Body Remembers. The Psychophysiology of Trauma and Trauma Treatment*. W.W. New York: Norton & Company.
- Rouhiainen, L. (2015). Resonoivan kehon matkassa: tanssiminen, kokemus ja tutkimus. Teoksessa Kokemuksen tutkimus V. Lauri Rauhala 100v. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Sletvold, J. (2015). Embodied empathy in psychotherapy: Demonstrated in supervision, Body, Movement and Dance in Psychotherapy, 10:2, 82-93
- Smith, J. & Osborn, M. (2008). Interpretative phenomenological analysis. Teoksessa *Qualitative Psychology. A Practical Guide to Research Methods*. Jonathan A. Smith toim. SAGE Publications Ltd.
- Steward, G., Courtrights, S., & Manz, C. (2011). Self-leadership: a multilevel review. *Measurement of Self-leadership. Journal of Management* 37:1, 191- 196.
- Syväjärvi, A.; Lehtopuu H.; Perttula, J.; Häikiö, M. ja Jokela, J. (2012). Inhimillisesti tehokas sairaala. Työn mielekkyys henkilöstön kokemana. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus
- Tuomi, J. ja Sarajärvi, A. (2009). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tökkäri, V. (2015). Lauri Rauhalan merkityksestä Juha Perttulan fenomenologiselle ajattelulle ja kokemuksen tutkimukselle. Teoksessa Kokemuksen tutkimus V. Virpi Tökkäri toim. Lauri Rauhala 100v. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Ullman, L. (2011): *The mastery of movement, Rudolf Laban*. Uk: Dance Books Ltd.
- Wildman, F. (2009). Feldenkrais-menetelmä. 50 harjoitusta luontevaan liikkumiseen. Suom. Helena Lindholm. Jyväskylä: Gummerus.

- Williams, M. & Penman D. (2014). Mindfulness. Tietoinen läsnäolo. Löydä rauha kiireen keskellä. Suom. Kirsi Ohrankämmen. Basam Books Oy.
- Ylönen, M. (2006). Sanattoman sanoittaminen. Luova liike auttaa työnohjauksessa. Aikuiskasvatus 26:2, 115-121.
- Ylönen, M. (2012). Sanaton liike auttaa sanoittamaan – kinesteettisyys ja kehoallisuus työnohjauksessa. Teoksessa: Luovuutta työhön. Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välineinä. Piia Laine toim. UNIPress.

Liitteet

Liite 1: Alkuhaastattelulomakkeen kysymykset

1. Minkälaiset asiat lisäävät hyvinvointiasi työpaikalla?
2. Minkälaiset muutokset edesauttaisivat työhyvinvointiasi?
3. Minkälainen merkitys työyhteisölläsi on työhyvinvointisi kannalta?
4. Millaisia keinoja sinulla on oman työhyvinvointisi lisäämiseksi?
5. Millaisia omaan hyvinvointiisi liittyviä tavoitteita asetat alkavalle tanssi- ja liiketerapeuttiselle työskentelylle?

Liite 2: Arviointilomakkeen kysymykset

1. Millaisilla asioilla koit olevan merkitystä keholliselle työnohjaukselle asettamiesi henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen?
2. Mitä merkitystä kehollisella työnohjauksella on mielestäsi ollut työhyvinvointisi kannalta?
3. Millaisista kehollisista harjoituksista koit olevan hyötyä työhyvinvointisi kannalta? Miksi?
4. Mitä merkitystä kehollisella työnohjauksella on mielestäsi ollut työyhteisönne kannalta?
5. Mitä merkitystä kehollisella työnohjauksella on mielestäsi ollut yhteisenä tavoitteenamme olleen itsetuntemuksen lisäämisen kannalta?
6. Millaisia toiveita ja kehittämisideoita sinulla heräsi keholliseen työnohjaustoimintaan?